

VYSOKÁ ŠKOLA BÁŇSKÁ – TECHNICKÁ UNIVERZITA OSTRAVA
EKONOMICKÁ FAKULTA

KATEDRA VEŘEJNÉ EKONOMIKY

Zhodnocení plnění povinného podílu zaměstnávání osob se zdravotním postižením
v Olomouckém kraji

Evaluation of the Fulfilment of the Obligatory Disabled People Employment Criterion
in Olomouc Region

Student: Bc. Oldřiška Svobodová
Vedoucí diplomové práce: Ing. Ivana Vaňková, Ph.D.

Ostrava 2019

VŠB - Technická univerzita Ostrava
Ekonomická fakulta
Katedra veřejné ekonomiky

Zadání diplomové práce

Student: **Bc. Oldřiška Svobodová**

Studijní program: N6202 Hospodářská politika a správa

Studijní obor: 6202T055 Veřejná ekonomika a správa

Téma: Zhodnocení plnění povinného podílu zaměstnávání osob se zdravotním postižením v Olomouckém kraji
Evaluation of the Fulfilment of the Obligatory Disabled People
Employment Criterion in Olomouc Region

Jazyk vypracování: čeština

Zásady pro vypracování:

1. Úvod
 2. Teoretická východiska zaměstnávání osob se zdravotním postižením
 3. Analýza plnění povinného podílu zaměstnávání osob se zdravotním postižením v Olomouckém kraji
 4. Zhodnocení plnění povinného podílu zaměstnávání osob se zdravotním postižením na celkovém počtu zaměstnanců zaměstnavatelů v Olomouckém kraji
 5. Závěr
- Seznam použité literatury
Seznam zkratk
Prohlášení o využití výsledků diplomové práce
Seznam příloh
Přílohy

Seznam doporučené odborné literatury:

KOŘÁNOVÁ, Marie et al. *The factual and legal definition of the status of a person with disability within the employment system and employment support for persons with disabilities in selected European countries*. Praha: VÚPSV, v. v. i., 2015. ISBN 978-80-7416-236-1.

KOTÍKOVÁ, Jaromíra a kol. *Přehled opatření na úseku politiky zaměstnanosti osob se zdravotním postižením ve vybraných zemích EU*. Praha: VÚPSV, 2013. 109 s. ISBN 978-80-7416-141-4.

PROCHÁZKOVÁ, Lucie. *Možnosti pracovního uplatnění lidí s postižením – současné trendy v České republice a v zahraničí*. Brno: Masarykova univerzita, 2014. 195 s. ISBN 978-80-210-7607-5.

Formální náležitosti a rozsah diplomové práce stanoví pokyny pro vypracování zveřejněné na webových stránkách fakulty.

Vedoucí diplomové práce: **Ing. Ivana Vaňková, Ph.D.**

Datum zadání: 23.11.2018

Datum odevzdání: 26.04.2019



doc. Ing. Petr Tománek, CSc.
vedoucí katedry

prof. Dr. Ing. Zdeněk Zmeškal
děkan fakulty

„Prohlašuji, že jsem celou práci, včetně všech příloh, vypracovala samostatně“

V Ostravě dne 12. července 2019



.....
Bc. Oldřiška Svobodová

Touto cestou bych ráda poděkovala Ing. Ivaně Vaňkové, Ph.D. za cenné rady, připomínky a odborné vedení v průběhu tvory mé práce.

OBSAH

1	Úvod.....	6
2	Teoretická východiska zaměstnávání osob se zdravotním postižením.....	8
2.1	Vymezení osoby se zdravotním postižením	8
2.1.1	Vymezení osoby se zdravotním postižením pro účely zákona zaměstnanosti.....	9
2.1.2	Posuzování zdravotního postižení pro účely zákona o zaměstnanosti	10
	<i>Posuzování invalidity</i>	10
	<i>Posuzování osob zdravotně znevýhodněných.....</i>	11
2.2	Podpora zaměstnávání osob se zdravotním postižením	12
2.2.1	Opatření na podporu zaměstnanosti osob se zdravotním postižením na chráněném a otevřeném trhu práce	13
	<i>Príspevek na zřízení pracovního místa pro osobu se zdravotním postižením</i>	13
	<i>Príspevek na úhradu provozních nákladů vynaložených v souvislosti se zaměstnáváním osoby se zdravotním postižením</i>	14
	<i>Príspevek na podporu zaměstnávání osob se zdravotním postižením na chráněném trhu práce</i>	14
2.2.2	Povinnost zaměstnávat osoby se zdravotním postižením.....	15
	<i>Evropský systém kvót.....</i>	16
	<i>Povinnost zaměstnávat osoby se zdravotním postižením v České republice</i>	17
2.3	Povinný podíl zaměstnávání osob se zdravotním postižením.....	18
2.3.1	Průměrný roční přepočtený počet zaměstnanců	18
2.3.2	Způsob plnění povinného podílu.....	21
	<i>Zaměstnávání osob se zdravotním postižením</i>	22
	<i>Odběr výrobků a služeb.....</i>	23
	<i>Odvod do státního rozpočtu</i>	26
3	Analýza plnění povinného podílu zaměstnávání osob se zdravotním postižením v Olomouckém kraji.....	27
3.1	Analýza plnění povinného podílu zaměstnávání osob se zdravotním postižením ...	28
3.1.1	Analýza vývoje plnění povinného podílu zaměstnávání osob se zdravotním postižením v letech 2008-2018	30
	<i>Analýza zaměstnávání osob se zdravotním postižením</i>	31

<i>Analýza odebírání náhradního plnění.....</i>	33
<i>Analýza odvodu finančních prostředků do státního rozpočtu</i>	35
3.1.2 Analýza způsobu plnění povinného podílu zaměstnávání osob se zdravotním postižením v roce 2018	37
3.2 Analýza plnění povinného podílu zaměstnávání osob se zdravotním postižením dle hlavní ekonomické činnosti zaměstnavatele (CZ - NACE).....	39
3.2.1 Analýza vývoje plnění povinného podílu zaměstnávání osob se zdravotním postižením v letech 2008-2018	42
<i>Analýza vývoje zaměstnávání osob se zdravotním postižením</i>	43
<i>Analýza vývoje odebírání náhradního plnění.....</i>	46
<i>Analýza vývoje odvodu finančních prostředků do státního rozpočtu.....</i>	49
3.2.2 Analýza způsobu plnění povinného podílu zaměstnávání osob se zdravotním postižením v roce 2018	53
<i>Způsob plnění povinného podílu zaměstnávání osob se zdravotním postižením</i>	53
<i>Závislost způsobu plnění povinného podílu zaměstnávání osob se zdravotním postižením na hlavní ekonomické činnosti zaměstnavatele dle CZ - NACE</i>	56
3.3 Analýza plnění povinného podílu zaměstnávání osob se zdravotním postižením dle počtu zaměstnanců v pracovním poměru u zaměstnavatele	58
3.3.1 Analýza vývoje plnění povinného podílu zaměstnávání osob se zdravotním postižením v letech 2008-2018	61
<i>Analýza vývoje zaměstnávání osob se zdravotním postižením</i>	61
<i>Analýza vývoje odebírání náhradního plnění.....</i>	65
<i>Analýza vývoje odvodu finančních prostředků do státního rozpočtu.....</i>	69
3.3.2 Analýza způsobu plnění povinného podílu zaměstnávání osob se zdravotním postižením v roce 2018	73
<i>Způsob plnění povinného podílu zaměstnávání osob se zdravotním postižením</i>	74
<i>Závislost způsobu plnění povinného podílu zaměstnávání osob se zdravotním postižením na počtu zaměstnanců v pracovním poměru u zaměstnavatele</i>	76
4 Zhodnocení plnění povinného podílu zaměstnávání osob se zdravotním postižením na celkovém počtu zaměstnanců zaměstnavateli v Olomouckém kraji	79
<i>Zhodnocení plnění povinného podílu zaměstnávání osob se zdravotním postižením v reakci na změny zákona o zaměstnanosti v letech 2008-2018</i>	79

	<i>Zhodnocení způsobu plnění povinného podílu zaměstnávání osob se zdravotním postižením dle hlavní ekonomické činnosti zaměstnavatele (CZ - NACE) a počtu zaměstnanců v pracovním poměru u zaměstnavatele v roce 2018.....</i>	84
5	Závěr	87
	Seznam použité literatury.....	89
	Seznam zkratek	93
	Prohlášení o využití výsledků diplomové práce	
	Seznam příloh	
	Přílohy	

1 Úvod

„Osoby se zdravotním postižením představují jednu z nejzranitelnějších skupin na trhu práce, neboť vzhledem k relativnímu přebytku pracovní síly, není tato skupina dostatečně konkurenceschopná.“

(Vládní výbor pro zdravotně postižené občany, 2015)

Česká republika v souladu s evropskými strategiemi zaměstnanosti vytváří koncepty politiky zaměstnanosti, jejichž jedním z hlavních priorit je podpora přístupu osob se zdravotním postižením na otevřený trh práce a tím i jejich začlenění do společnosti. Z hlediska legislativy je oblast zaměstnávání osob se zdravotním postižením upravena v třetí části zákona č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti, ve znění pozdějších předpisů (dále jen „zákon o zaměstnanosti“).

Jako základní nástroj zabezpečení pracovního uplatnění osob se zdravotním postižením na otevřeném trhu práce je v zákoně o zaměstnanosti ustanovena povinnost zaměstnavatelů zaměstnávat osoby se zdravotním postižením v určitém poměru k celkovému počtu zaměstnanců zaměstnavatele.

Cílem diplomové práce je na základě údajů poskytnutých Úřadem práce České republiky – Krajská pobočka v Olomouci vypracovat prostřednictvím komparativního výzkumu analýzu plnění povinného podílu zaměstnávání osob se zdravotním postižením na celkovém počtu zaměstnanců zaměstnavatelů v Olomouckém kraji v letech 2008-2018, a to jednak ve srovnání s plněním povinného podílu zaměstnávání osob se zdravotním postižením v České republice, tak v návaznosti na hlavní ekonomickou činnost zaměstnavatele dle klasifikace ekonomických činností (CZ - NACE) a počet zaměstnanců v pracovním poměru u zaměstnavatele, a následné zhodnocení provedené analýzy plnění povinného podílu zaměstnávání osob se zdravotním postižením v reakci na hlavní změny zákona o zaměstnanosti a analýzy způsobu plnění povinného podílu zaměstnávání osob se zdravotním postižením zaměstnavatelů v Olomouckém kraji v roce 2018.

V návaznosti na cíl diplomové práce jsou v souvislosti s provedenou sektorovou analýzou způsobu plnění povinného podílu zaměstnávání osob se zdravotním postižením zaměstnavatelů v Olomouckém kraji v roce 2018, která vychází z členění zaměstnavatelů do sektorů národního hospodářství dle jejich hlavní ekonomické činnosti, a velikostní analýzou způsobu plnění povinného podílu zaměstnávání osob se zdravotním postižením těmito

zaměstnavateli, jejímž základem je členění zaměstnavatelů do velikostních kategorií dle počtu zaměstnanců v pracovním poměru u zaměstnavatele, zformulovány dvě výzkumné otázky, a to zda:

1. Souvisí způsob plnění povinného podílu zaměstnávání osob se zdravotním postižením s hlavní ekonomickou činností zaměstnavatele;
2. Souvisí způsob plnění povinného podílu zaměstnávání osob se zdravotním postižením s počtem zaměstnanců v pracovním poměru.

2 Teoretická východiska zaměstnávání osob se zdravotním postižením

Cílem kapitoly je v následujících třech částech vymezit základní pojmy a principy vztahující se k zaměstnávání osob se zdravotním postižením.

První část kapitoly je zaměřena na vymezení pojmu osoby se zdravotním postižením z pohledu zákona o zaměstnanosti a způsobu posuzování zdravotního postižení v souladu s příslušnými právními předpisy.

V následující kapitole jsou charakterizovány nástroje na podporu zaměstnávání osob se zdravotním postižením jednak formou podpory úřadu práce poskytovanou zaměstnavatelům v souvislosti se zaměstnáváním osob se zdravotním postižením, tak povinnosti zaměstnávat osoby se zdravotním postižením v určitém podílu na celkovém počtu zaměstnanců.

Třetí část kapitoly je v souvislosti s plněním povinného podílu zaměstnávání osob se zdravotním postižením zaměřena na způsob výpočtu hlavních ukazatelů pro stanovení povinného podílu a charakteristiku jednotlivých způsobů jeho plnění. Na základě těchto poznatků je přílohou diplomové práce řešený souhrnný příklad včetně vyplněného formuláře Ohlášení plnění povinného podílu osob se zdravotním postižením na celkovém počtu zaměstnanců zaměstnavatele.

2.1 Vymezení osoby se zdravotním postižením

Z hlediska pracovního uplatnění považuje Procházková (2015) osobu se zdravotním postižením za fyzickou osobu, která má v důsledku svého zdravotního stavu ztížené podmínky uplatnění na trhu práce a ke svému začlenění do pracovního procesu, popř. setrvání v něm, vyžaduje určitá opatření, přičemž tato osoba nemusí být příjemce invalidního důchodu či jiných dávek.

Pro oblast zaměstnanosti je vymezení a úprava pojmu osoby se zdravotním postižením obsažena v zákoně o zaměstnanosti, kterým bylo nahrazeno původní označení občana se

změněnou pracovní schopností, definované v zákoně č. 1/1991 Sb., o zaměstnanosti, ve znění pozdějších předpisů (dále jen „původní zákon o zaměstnanosti“).¹

2.1.1 Vymezení osoby se zdravotním postižením pro účely zákona o zaměstnanosti

Právní úpravou zákona o zaměstnanosti je vymezen okruh fyzických osob, kterým je v souvislosti s jejich zdravotním postižením poskytována zvýšená ochrana na trhu práce, přičemž za osoby se zdravotním postižením jsou, na základě posouzení orgánu sociálního zabezpečení, považovány osoby, které jsou:

- invalidními ve třetím stupni, nebo
- invalidními v prvním nebo druhém stupni, nebo
- zdravotně znevýhodněnými.

S účinností od 1. ledna 2012 jsou na základě zákona č. 367/2011 Sb., kterým se mění zákon č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti, ve znění pozdějších předpisů, a další související zákony (dále jen „novela zákona o zaměstnanosti“), za osoby invalidní v prvním nebo druhém stupni považovány i osoby, které již nejsou, na základě posouzení orgánu sociálního zabezpečení, invalidní, a to po dobu 12 měsíců ode dne tohoto posouzení.

Touto novelou zákona o zaměstnanosti současně došlo ke změně ve vymezení okruhu fyzických osob považovaných za osoby se zdravotním postižením, a to zrušením statusu osoby zdravotně znevýhodněné, jako samostatné skupiny. Pro účely zákona o zaměstnanosti byly za osoby se zdravotním postižením považovány pouze osoby zdravotně znevýhodněné, o kterých tak bylo rozhodnuto před účinností novely zákona o zaměstnanosti, nebo o kterých tak bylo rozhodnuto na základě žádosti podané do 31. prosince 2011, a to po dobu platnosti těchto rozsudků, nejdéle však do 31. prosince 2014. Status osoby zdravotně znevýhodněné byl s účinností od 1. ledna 2015 opět do zákona o zaměstnanosti zahrnut zákonem č. 136/2014 Sb., kterým se mění zákon č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti, ve znění pozdějších předpisů, zákon č. 582/1991 Sb., o organizaci a provádění sociálního zabezpečení, ve znění pozdějších předpisů, a zákon č. 251/2005 Sb., o inspekci práce, ve znění pozdějších předpisů (dále jen „zákon č. 136/2014 Sb.“).

¹ Pojem občan se změněnou pracovní schopností byl nahrazen osobou se zdravotním postižením zejména z důvodu neslučitelnosti terminologie s pojmy používanými v Evropské unii (Důvodová zpráva k zákonu č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti, ze dne 14. 11. 2003).

Zákonem o zaměstnanosti jsou dále stanoveny způsoby, kterými fyzická osoba prokazuje skutečnost, že se jedná o osobu se zdravotním postižením, a to v případě fyzické osoby, která je posouzena jako invalidní, posudkem či potvrzením orgánu sociálního zabezpečení a v případě osoby zdravotně znevýhodněné potvrzením nebo rozhodnutím orgánu sociálního zabezpečení.

2.1.2 Posuzování zdravotního postižení pro účely zákona o zaměstnanosti

Posuzování invalidity

Kořánová et al. (2015, s. 65) uvádí, že: „*Invalidita se neposuzuje primárně pro účely zákona o zaměstnanosti a zaměstnávání osob se zdravotním postižením, ale vychází z jejího posuzování při řízení o invalidní důchod dle zákona č. 155/1995 Sb., o důchodovém pojištění.*“

Dle zákona č. 155/1995 Sb., o důchodovém pojištění, ve znění pozdějších předpisů (dále jen „zákon o důchodovém pojištění“), je za invalidní považována osoba, u které z důvodu jejího dlouhodobě nepříznivého zdravotního stavu nastal pokles pracovní schopnosti nejméně o 35 %.

Jednotlivé stupně invalidity se dle zákona o důchodovém pojištění stanovují v závislosti na míře poklesu pracovní schopnosti, přičemž:

- invalidita prvního stupně odpovídá poklesu pracovní schopnosti nejméně o 35 %, avšak nejvíce o 49 %,
- invalidita druhého stupně odpovídá poklesu pracovní schopnosti nejméně o 50 %, avšak nejvíce o 69 % a
- invalidita třetího stupně počíná poklesem pracovní schopnosti o 70 %.

Pracovní schopností je pak dle zákona o důchodovém pojištění schopnost osoby vykonávat výdělečnou činnost, která odpovídá jejím tělesným, smyslovým a duševním schopnostem, s přihlédnutím k jejímu dosaženému vzdělání, zkušenostem a znalostem a předchozím výdělečným činnostem. Pokles pracovní schopnosti je naopak vymezen jako pokles schopnosti vykonávat výdělečnou činnost v důsledku omezení těchto schopností ve srovnání se stavem, který osoba vykazovala před vznikem dlouhodobě nepříznivého zdravotního stavu. K tomu Kořánová et al. (2015, s. 66) dále uvádí: „*Existence dlouhodobě nepříznivého zdravotního stavu je základní a nezbytnou skutečností pro stanovení míry poklesu pracovní schopnosti a invalidity.*“

Dle zákona č. 582/1991 Sb., o organizaci a provádění sociálního zabezpečení, ve znění pozdějších předpisů (dále jen „zákon o organizaci a provádění sociálního zabezpečení“), je posuzování invalidity a změna stupně invalidity v působnosti okresní správy sociálního zabezpečení, přičemž v souvislosti s určováním poklesu pracovní schopnosti posudkoví lékaři v souladu se zákonem o důchodovém pojištění vychází jak ze zdravotního stavu posuzované osoby, tak berou v úvahu:

- zda jde o zdravotní postižení trvale ovlivňující pracovní schopnost, přičemž za zdravotní postižení se považuje soubor všech funkčních poruch, které s ním souvisejí,
- zda se jedná o stabilizovaný zdravotní stav, který se ustálil na úrovni, který umožňuje posuzované osobě vykonávat výdělečnou činnost bez zhoršení zdravotního stavu vlivem takové činnosti,
- zda a jak je posuzovaná osoba na své zdravotní postižení adaptována, přičemž za osobu adaptovanou na své zdravotní postižení je považována osoba, která nabyla, popřípadě znovu nabyla schopností a dovedností, které ji spolu se zachovanými tělesnými, smyslovými a duševními schopnostmi umožňují vykonávat výdělečnou činnost bez zhoršení zdravotního stavu vlivem takové činnosti,
- schopnost rekvalifikace posuzované osoby na jiný druh výdělečné činnosti, než dosud vykonával,
- schopnost využití zachované pracovní schopnosti v případě poklesu pracovní schopnosti nejméně o 35 % a nejvíce o 69 % a
- v případě poklesu pracovní schopnosti nejméně o 70 % též to, zda je posuzovaná osoba schopna výdělečné činnosti za zcela mimořádných podmínek.

Posuzování osob zdravotně znevýhodněných

Zákonem o zaměstnanosti je za osobu zdravotně znevýhodněnou považována fyzická osoba, jejíž schopnost vykonávat soustavné zaměstnání nebo jinou výdělečnou činnost je zachováno, avšak její schopnosti z hlediska pracovního začlenění, vykonávání dosavadního povolání či využití dosavadní kvalifikace nebo získání kvalifikace nové, jsou podstatně omezeny z důvodu jejího nepříznivého zdravotního stavu, který má dle poznatků lékařské vědy trvat déle jak jeden rok a podstatně omezuje tělesné, smyslové nebo duševní schopnosti, a tím i schopnost pracovního uplatnění.

K uvedenému Kořánová et al. (2015, s. 67) uvádí: „Protože se musí jednat o podstatné omezení uvedených schopností, jsou eliminovány lehčí funkční poruchy, které uvedené funkce

podstatně neomezují. Funkční porucha, která podstatně omezuje psychické, fyzické nebo smyslové schopnosti, musí mít také nepříznivý dopad na pracovní uplatnění.“

Z uvedeného vyplývá, že v případě podstatného omezení některé ze schopností fyzické osoby z důvodu jejího nepříznivého zdravotního stavu, které však nebrání k jejímu uplatnění na trhu práce, není tento zdravotní stav pro účely přiznání statusu osoby zdravotně znevýhodněné považován za dlouhodobě nepříznivý.

Kompetence při posuzování a rozhodování o přiznání statusu osoby se zdravotním znevýhodněním je, stejně jako v případě posuzování stupně invalidity, dána zákonem o organizaci a provádění sociálního zabezpečení okresní správě sociálního zabezpečení, přičemž do 31. prosince 2013 byl status osoby se zdravotním znevýhodněním přiznáván Úřadem práce České republiky. Řízení o přiznání statusu osoby se zdravotním znevýhodněním nebo jejího odnětí je zahájeno buď na základě žádosti fyzické osoby, nebo v případě odnětí statusu osoby zdravotně znevýhodněné z moci úřední.

Pro posouzení dlouhodobě nepříznivého zdravotního stavu a jeho nepříznivého dopadu na pracovní uplatnění se fyzická osoba, která je žadatelem o přiznání statusu osoby zdravotně znevýhodněné a osoba se statusem osoby zdravotně znevýhodněné, musí na základě výzvy okresní správy sociálního zabezpečení podrobit vyšetření svého zdravotního stavu či poskytnout informace vztahující se k jejímu dosaženému vzdělání, získaným znalostem a zkušenostem a předchozím výdělečným činnostem.

2.2 Podpora zaměstnávání osob se zdravotním postižením

V souvislosti se zaměstnáváním osob se zdravotním postižením Procházková (2015) tvrdí, že při jejich začleňování do pracovního procesu narážejí na bariéry, které mohou vznikat již v době vzdělávání v souvislosti s volbou jejich budoucího povolání, následně při hledání vhodného zaměstnání nebo při adaptaci na nové pracovní místo či novou pracovní pozici a také v průběhu pracovního procesu, kdy může dojít ke změně zdravotního stavu zaměstnance.

Česká republika od roku 1992, za účelem odstraňování existujících bariér bránících osobám se zdravotním postižením v účasti na plnohodnotném životě a zapojení do společnosti, pravidelně přijímá a aktualizuje národní plány pro osoby se zdravotním postižením. Národní plán podpory rovných příležitostí pro osoby se zdravotním postižením na období 2015-2020 si pak v souladu s čl. 27 Úmluvy o právech osob se zdravotním postižením

pro odstranění bariér v oblasti zaměstnanosti stanovuje v čl. 14.3 za cíl: „Efektivně podporovat zaměstnanost osob se zdravotním postižením na chráněném i na otevřeném trhu práce“.

2.2.1 Opatření na podporu zaměstnanosti osob se zdravotním postižením na chráněném a otevřeném trhu práce

Novelou zákona o zaměstnanosti byl s účinností k 1. lednu 2018 zákonem č. 327/2017 Sb., kterým se mění zákon č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti, ve znění pozdějších předpisů, a zákon č. 251/2005 Sb., o inspekci práce, ve znění zákona č. 93/2017 Sb., zaveden pojem chráněný trh práce tvořený výhradně zaměstnavateli, kteří zaměstnávají více než 50 % osob se zdravotním postižením z celkového počtu svých zaměstnanců a se kterými Úřad práce České republiky uzavřel písemnou dohodu o jejich uznání za zaměstnavatele na chráněném trhu práce. Tuto dohodu uzavírá zaměstnavatel s krajskou pobočkou místně příslušného Úřadu práce České republiky dle jeho sídla či bydliště, a to v případě splnění zákonných podmínek na dobu 3 let a v případě opakovaného uzavření dohody na dobu neurčitou.

I když zákon o zaměstnanosti konkrétně nevymezuje otevřený trh práce, z logiky věci vyplývá, že otevřený trh práce je naopak tvořen zaměstnavateli, kteří nezaměstnávají více jak 50 % osob se zdravotním postižením z celkového počtu svých zaměstnanců.

Za účelem podpory zaměstnávání osob se zdravotním postižením mohou zaměstnavatelé získat prostřednictvím Úřadu práce České republiky příspěvek na jejich zaměstnávání, a to jak na chráněném, tak i na otevřeném trhu práce. Pravidla a podmínky pro poskytnutí příspěvku jsou v zákoně o zaměstnanosti vymezeny v:

- ustanovení § 75: Příspěvek na zřízení pracovního místa pro osobu se zdravotním postižením,
- ustanovení § 76: Příspěvek na úhradu provozních nákladů vynaložených v souvislosti se zaměstnáváním osoby se zdravotním postižením a
- ustanovení § 78a: Příspěvek na podporu zaměstnávání osob se zdravotním postižením na chráněném trhu práce,

Příspěvek na zřízení pracovního místa pro osobu se zdravotním postižením

Tento příspěvek může úřad práce poskytnout zaměstnavatelům jak na chráněném, tak i otevřeném trhu práce, avšak zaměstnavatel na něj nemá právní nárok a jeho poskytnutí je

vázáno na uzavření dohody o zřízení pracovního místa pro osobu se zdravotním postižením (dále jen „dohoda o zřízení pracovního místa“) s místně příslušnou krajskou pobočkou úřadu práce.

Úřad práce při rozhodování o uzavření dohody o zřízení pracovního místa, vedle splnění zákonem stanovených podmínek, posuzuje, jak možnosti uplatnění osoby se zdravotním postižením na trhu práce z hlediska jejích schopností a dovedností, ekonomické situace a případného ohrožení sociálním vyloučením, tak i přihlíží ke struktuře a počtu volných pracovních míst v dané lokalitě a skutečnosti, zda jsou zaměstnavateli poskytovány v rámci podpory zaměstnávání osob se zdravotním postižením i jiné příspěvky a dotace. Úřad práce může uzavřít dohodu o zřízení pracovního místa i s osobou se zdravotním postižením, která se rozhodne vykonávat samostatně výdělečnou činnost.

Maximální zákonem stanovená výše příspěvku je odvozena od počtu zřizovaných pracovních míst a stupně invalidity osoby, která má být na tomto místě umístěna.

Příspěvek na úhradu provozních nákladů vynaložených v souvislosti se zaměstnáváním osoby se zdravotním postižením

Příspěvek může být v souvislosti se zaměstnáváním osob se zdravotním postižením poskytnut zaměstnavateli jak na chráněném, tak i otevřeném trhu práce, avšak za podmínky, že zaměstnavateli není na tutéž osobu se zdravotním postižením poskytován příspěvek na podporu zaměstnávání osob se zdravotním postižením na chráněném trhu práce dle ustanovení § 78a zákona o zaměstnanosti.

Obdobně jako v případě příspěvku dle ustanovení § 75 zákona o zaměstnanosti je tento příspěvek právně nenárokový a jeho poskytnutí je vázáno na uzavření dohody s Úřadem práce České republiky. Na základě splnění zákonem stanovených podmínek může být zaměstnavateli poskytnuta maximální roční výše příspěvku 48 000 Kč na jednu osobu se zdravotním postižením, přičemž nelze tento příspěvek poskytnout na osobu se zdravotním postižením, která pracuje mimo pracoviště zaměstnavatele, je osobou zdravotně znevýhodněnou, nebo je-li zaměstnavatelem agentura práce, je dočasně přidělena k výkonu práce k jinému uživateli.

Příspěvek na podporu zaměstnávání osob se zdravotním postižením na chráněném trhu práce

Příspěvek je poskytován na základě písemné žádosti zaměstnavatele na chráněném trhu práce za kalendářní čtvrtletí zpětně, a to v podobě měsíční úhrady 75 % skutečně

vynaložených mzdových nebo platových prostředků² zaměstnancům v pracovním poměru, kteří jsou osobami se zdravotním postižením, přičemž je zákonem stanovena maximální výše tohoto příspěvku. Výše a struktura příspěvku se liší od toho, zda se jedná o osobu uznanou v některém ze stupňů invalidity nebo osobu zdravotně znevýhodněnou.

V případě osoby se zdravotním postižením, která je invalidní, činí celková maximální výše příspěvku na jednu osobu 13 000 Kč. Tato celková maximální částka se pak skládá z maximální mzdové složky příspěvku, která je 12 000 Kč a paušální složky příspěvku ve výši 1 000 Kč. Je-li osobou se zdravotním postižením osoba zdravotně znevýhodněná, činí celková maximální výše příspěvku na jednu osobu 6 000 Kč, z toho 5 000 Kč tvoří maximální mzdová složka a 1 000 Kč složka paušální. Paušální částku může zaměstnavatel uplatnit na osobu se zdravotním postižením v pracovním poměru i v případě, že tento zaměstnanec neodpracoval celý měsíc. Na zaměstnance, kteří jsou uznáni invalidními v některém stupni invalidity a jejich zaměstnavateli na ně nevznikne mzdový náklad ve výši 12 000 Kč, si může zaměstnavatel nárokovat zvýšení příspěvku o další náklady vynaložené na jejich zaměstnávání, a to do výše maximální mzdové složky příspěvku. Pro uplatnění dalších nákladů je však zaměstnavatel povinen prokázat, že tyto náklady přímo souvisejí se zaměstnáváním těchto osob.

Při splnění zákonem stanovených podmínek je příspěvek splatný nejpozději do 14 kalendářních dnů ode dne nabytí právní moci rozhodnutí o poskytnutí příspěvku.

2.2.2 Povinnost zaměstnávat osoby se zdravotním postižením

Ptáčková (2015, s. 68) říká, že: „*Povinnost zaměstnávat osoby se zdravotním postižením platí ve většině evropských zemí, dílčí kritéria se však někdy liší*“

Historicky je povinnost zaměstnávat osoby se zdravotním postižením v Evropě spojena s obdobím po 1. světové válce, kdy některé země buď podporovali, nebo legislativními zásahy zavedli povinnost zaměstnávat zdravotně postižené veterány založenou na myšlence společenské odpovědnosti. Po 2. světové válce byla tato povinnost rozšířena i na zdravotně postižené civilní obyvatelstvo a postupně přijata i dalšími státy.

² Včetně pojistného na sociální zabezpečení a příspěvku na státní politiku zaměstnanosti a pojistného na veřejné zdravotné pojištění

Evropský systém kvót

Dle Coopera (2000) je povinnost zaměstnávat osoby se zdravotním postižením, tzv. systém kvót, klíčovým legislativním nástrojem na podporu zaměstnávání osob se zdravotním postižením v Evropě, který představuje závazek zaměstnavatele zaměstnávat určité procento osob se zdravotním postižením. Obecně lze tento systém rozdělit do tří základních modelů, a to:

- legislativní doporučení, v rámci kterého neexistuje pro zaměstnavatele zákonná povinnost zaměstnávat osoby se zdravotním postižením. Jsou stanoveny pouze doporučení, přičemž závazek jejich dodržování je pro zaměstnavatele dobrovolný,
- legislativní povinnost bez sankce, která ukládá zaměstnavatelům prostřednictvím právních předpisů povinnost zaměstnávat určité procento osob se zdravotním postižením, avšak nedodržení této povinnosti není řešeno žádnými sankcemi a
- legislativní povinnost se sankcemi (systém odvodů), kdy je zaměstnavatel nejen povinen zaměstnávat určité procento osob se zdravotním postižením, ale současně je nedodržení této povinnosti spojeno s odvodem, popř. poplatkem za každou osobu se zdravotním postižením, kterou zaměstnavatel do výše stanovené kvóty nezaměstnal.

Kotlíková a kol. (2013) ve své monografii, zpracované na základě srovnání systémů podpor zaměstnávání osob se zdravotním postižením ve vybraných evropských zemích, prezentuje odlišné přístupy při uplatňování systému povinného zaměstnávání osob se zdravotním postižením. V případě, že země přijme tento systém, upravuje si v rámci své legislativy podmínky, za kterých je povinné zaměstnávání osob se zdravotním postižením uplatňováno, a to zejména z hlediska vymezení zaměstnavatelů, na které se tato povinnost vztahuje, stanovení výše povinného podílu zaměstnávání osob se zdravotním postižením u těchto zaměstnavatelů a způsob jeho plnění, popřípadě uvalení sankce při nedodržení povinnosti.

Tab. 2.1 Přehled systému povinného zaměstnání osob se zdravotním postižením ve vybraných zemích EU.

Země EU	Počet zaměstnanců	Povinný podíl zaměstnávání OZP na celkovém počtu zaměstnanců	Sektor	Sankce
Belgie	20 a více	3 % (2,5 %)	veřejný	bez sankce
Česká republika	25 a více	4 %	veřejný, soukromý	odvod do SR
Dánsko	Není zavedena povinnost zaměstnávat osoby se zdravotním postižením			
Finsko	Není zavedena povinnost zaměstnávat osoby se zdravotním postižením			
Francie	20 a více	6 %	veřejný, soukromý	odvod do fondu
Německo	20 a více	5 % - pouze TZP	veřejný, soukromý	odvod do fondu
Norsko	Není zavedena povinnost zaměstnávat osoby se zdravotním postižením			
Polsko	25 a více	6 % (2 %)	veřejný, soukromý	odvod do fondu
Rakousko	25 a více	1 OZP na 25 zaměstnanců	veřejný, soukromý	odvod do fondu
Slovensko	20 a více	3,2 %	veřejný, soukromý	odvod do SR
Švédsko	Není zavedena povinnost zaměstnávat osoby se zdravotním postižením			
Španělsko	50 a více	3 % (2 %)	veřejný, soukromý	bez sankce
Velká Británie	Není zavedena povinnost zaměstnávat osoby se zdravotním postižením			

Zdroj: Kotlíková a kol. (2013); vlastní zpracování.

Z přehledu v tabulce 2.1 vyplývá, že Česká republika uplatňuje jako nástroj k zabezpečení pracovního uplatnění osob se zdravotním postižením na otevřeném trhu práce systém povinného zaměstnávání osob se zdravotním postižením se sankčním opatřením.

Povinnost zaměstnávat osoby se zdravotním postižením v České republice

Povinnost zaměstnávat osoby se zdravotním postižením byla poprvé v české legislativě zakotvena již v původním zákoně o zaměstnanosti, kterým byla zaměstnavatelům zaměstnávajících více jak 20 zaměstnanců uložena povinnost zaměstnávat povinný podíl občanů se změněnou pracovní schopností na celkovém počtu svých zaměstnanců, který byl stanoven ve výši 8 %.

S účinností od 1. ledna 2002 došlo na základě zákona č. 474/2001 Sb., kterým se mění zákon č. 1/1991 Sb., o zaměstnanosti, ve znění pozdějších předpisů (dále jen „novela původního zákona o zaměstnanosti“), k novele původního zákona o zaměstnanosti, kterou se povinnost zaměstnávat občany se změněnou pracovní schopností vztahovala na zaměstnavatele zaměstnávající více jak 25 zaměstnanců, a to v povinném podílu 4 % na celkovém počtu zaměstnanců zaměstnavatele.

Současné znění zákona o zaměstnanosti, kterým byl zcela nahrazen původní zákon o zaměstnanosti, převzal a zapracoval povinnost zaměstnávat osoby se zdravotním postižením do ustanovení §§ 81 - 83, dle kterého se do celkového počtu zaměstnanců v pracovním

poměru nezapočítávají zaměstnanci agentury práce, kteří jsou dočasně přiděleni k výkonu práce k jinému uživateli.

Zaměstnavatel, kterému vznikla v daném roce povinnost zaměstnávat osoby se zdravotním postižením ve stanoveném podílu, je povinen do 15. února následujícího roku písemně oznámit tuto skutečnost, včetně způsobu plnění povinného podílu, krajské pobočce Úřadu práce České republiky místě příslušné dle sídla či bydliště zaměstnavatele. Zákon jednoznačně nestanoví, jak má písemné oznámení vypadat, avšak pro potřeby zaměstnavatelů je na integrovaném portále Ministerstva práce a sociálních věcí k dispozici elektronický formulář Oznámení o plnění povinného podílu osob se zdravotním postižením na celkovém počtu zaměstnanců k vyplnění.

2.3 Povinný podíl zaměstnávání osob se zdravotním postižením

Povinnost zaměstnávat osoby se zdravotním postižením a plnění této povinnosti je vázána na ukazatele, jejichž správné stanovení je vymezeno vyhláškou č. 518/2004 Sb., kterou se provádí zákon o zaměstnanosti.

2.3.1 Průměrný roční přepočtený počet zaměstnanců

Jak již bylo uvedeno, povinnost zaměstnávat osoby se zdravotním postižením se vztahuje na zaměstnavatele zaměstnávající více jak 25 zaměstnanců. Tato podmínka se však netýká fyzického počtu zaměstnanců, ale tzv. průměrného ročního přepočteného počtu zaměstnanců, který je stanoven jako podíl celkového počtu skutečně odpracovaných hodin zaměstnanci v pracovním poměru v daném roce a celkové stanovené pracovní doby bez svátků v daném kalendářním roce připadajícího na jednoho zaměstnance pracujícího po stanovenou týdenní pracovní dobu.

Pro účely výpočtu přepočteného počtu zaměstnanců se skutečně odpracované hodiny navyšují o neodpracované hodiny:

- dočasné pracovní neschopnosti, za které byla zaměstnanci poskytnuta náhrada mzdy, a to včetně prvních tří dnů pracovní neschopnosti bez náhrady mzdy,
- dočasné pracovní neschopnosti, za kterou byly zaměstnanci poskytnuty dávky nemocenského pojištění,
- čerpané dovolené na zotavenou, přičemž se do těchto hodin nezapočítávají hodiny nečerpané proplacené dovolené,

- překážek v práci na straně zaměstnavatele,
- překážek v práci na straně zaměstnance, za které mu náleží náhrada mzdy nebo platu a
- ošetřování dítěte nebo péče o ně, nebo ošetřování jiného člena domácnosti, za které náleží zaměstnanci ošetrovné.

Do počtu neodpracovaných hodin, o které se navyšují odpracované hodiny, se však započítávají pouze hodiny, které by zaměstnanec odpracoval v rámci rozvržení své pracovní doby, přičemž se do těchto hodin nezapočítávají hodiny, za které jsou zaměstnanci poskytnuty dávky nemocenského pojištění, ale které nejsou pracovní neschopností tj. období, po které je zaměstnanci poskytována peněžitá pomoc v mateřství.

Do počtu odpracovaných hodin se pro účely plnění povinného podílu nezapočítávají hodiny odpracované příslušníky a vojáky z povolání ve služebním poměru, zaměstnanci obce zařazených do obecní policie a občanských zaměstnanců odzbrojených sil České republiky, dále hodiny odpracované báňskými inspektory Českého báňského úřadu a obvodních báňských úřadů a hodiny odpracované členy výjezdových skupin zdravotnické záchranné služby. Do počtu odpracovaných hodin se také nezapočítávají hodiny odpracované na základě dohod o pracích mimo pracovní poměr, tj. dohoda o provedení práce či dohoda o pracovní činnosti.

Celková stanovená týdenní pracovní doba bez svátků představuje fond pracovní doby bez svátků, stanovený zaměstnavatelem, vyplývající ze zákona č. 262/2006 Sb., zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů, který rozlišuje tři pracovní režimy, a to:

- jednosměnný pracovní režim 40 hodin týdně, tj. 8 hodinová pracovní doba,
- třísměnný a nepřetržitý pracovní režim 37,5 hodiny týdně, tj. 7,5 hodinová pracovní doba a
- dvousměnný pracovní režim 38,75 hodiny týdně tj. 7,75 hodinová pracovní doba.

Zaměstnavatel zaměstnávající zaměstnance v různých pracovních režimech musí průměrný roční přepočtený počet zaměstnanců určovat za každý pracovní režim samostatně, přičemž celkový průměrný roční přepočtený počet zaměstnanců tvoří součet průměrných ročních přepočtených počtů z jednotlivých pracovních režimů, který se provádí na dvě platná desetinná místa.

V případě, že zaměstnavatel zahájil nebo ukončil svou činnost v průběhu sledovaného kalendářního roku, použije se pro výpočet průměrného ročního přepočteného počtu zaměstnanců podíl celkového počtu skutečně odpracovaných hodin zaměstnanců v pracovním poměru v daném roce a poměrné části celkové stanovené pracovní doby bez svátků v daném kalendářním roce, které připadají na měsíce, ve kterých zaměstnavatel svou činnost vykonával. U zkrácených pracovních úvazků se při výpočtu průměrného ročního přepočteného počtu zaměstnanců používá celkový roční fond pracovní doby odpovídající stanovené pracovní době příslušného pracovního režimu.

Z výsledného průměrného ročního přepočteného počtu zaměstnanců zaměstnavatel stanoví 4% povinný podíl zaměstnanců, kteří jsou osobami se zdravotním postižením.

Příklady výpočtu průměrného ročního přepočteného počtu zaměstnanců a stanovení povinného podílu zaměstnávání osob se zdravotním postižením:

Rok 2018 má **250** pracovních dní (bez placených svátků), tj. **2 000** pracovních hodin v jednosměnném režimu, **1 875** pracovních hodin v třisměnném a nepřetržitém režimu a **1 937,5** pracovních hodin ve dvousměnném pracovním režimu.

Příklad č. 1: Zaměstnanci zaměstnavatele, který vykonával svou činnost po celý rok 2018, odpracovali 23 000 hodin, a to v jednosměnném provozu.

$$23\,000 : 2\,000 = \mathbf{11,50}$$

Průměrný roční přepočtený počet zaměstnanců je **11,50**. Zaměstnavateli tak nevzniká povinnost plnit 4 % povinného podílu zaměstnávání osob se zdravotním postižením.

Příklad č. 2: Zaměstnanci zaměstnavatele, který vykonával svou činnost po celý rok 2018, odpracovali 95 000 hodin, přičemž 23 000 hodin v jednosměnném režimu a 72 000 hodin v nepřetržitém provozu.

$$23\,000 : 2\,000 = \mathbf{11,50}$$

$$72\,000 : 1\,875 = \mathbf{38,40}$$

Průměrný roční přepočtený počet zaměstnanců je **49,90** ($11,50 + 38,40$) a zaměstnavateli vzniká povinnost plnit 4 % povinného podílu zaměstnávání osob se zdravotním postižením za **1,99** osob se zdravotním postižením ($49,90 \cdot 0,04 = \mathbf{1,996}$).

Příklad č. 3: Zaměstnanci zaměstnavatele vykonávajícího svou činnost od 1. května 2018 odpracovali 63 000 hodin, přičemž 15 000 hodin v jednosměnném režimu a 48 000 hodin v dvousměnném pracovním režimu.

$$15\,000 : 1\,336 = \mathbf{11,2275}$$

$$48\,000 : 1\,294,25 = \mathbf{37,0871}$$

Průměrný přepočtený počet zaměstnanců je **48,30** ($11,22 + 37,08$) a zaměstnavateli vzniká povinnost plnit 4 % povinného podílu zaměstnávání osob se zdravotním postižením za **1,93** osob se zdravotním postižením ($48,30 \cdot 0,04 = \mathbf{1,932}$).

2.3.2 Způsob plnění povinného podílu

Se vznikem povinnosti plnění povinného podílu zaměstnávání osob se zdravotním postižením měli zaměstnavatelé zákonem stanovenou pouze jedinou možnost realizovat tuto podmínku, a to formou fyzického zaměstnávání občanů se změněnou pracovní schopností. S ohledem na povahu činnosti, kdy každý zaměstnavatel nemůže plnit povinný podíl pouze zaměstnáváním osob se zdravotním postižením, byl zákonem č. 167/1999 Sb., kterým se mění zákon č. 1/1991 Sb., o zaměstnanosti, ve znění pozdějších předpisů, zákon č. 9/1991 Sb., o zaměstnanosti a působnosti orgánů České republiky na úseku zaměstnanosti, ve znění pozdějších předpisů, zákon č. 368/1992 Sb., o správních poplatcích, ve znění pozdějších předpisů, a zákon č. 65/1965 Sb., zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů, původní zákon o zaměstnanosti rozšířen o možnost plnění povinného podílu prostřednictvím odebírání výrobků nebo zadáváním zakázek od zaměstnavatelů zaměstnávajících více než 55 % zaměstnanců se změněnou pracovní schopností. Další formu plnění povinného podílu, kterou novela přinesla, byla možnost odvodu do státního rozpočtu.

Následnou novelou původního zákona o zaměstnanosti došlo s účinností od 1. ledna 2002 k úpravě možnosti plnění povinného podílu formou odebírání výrobků, a to nově od zaměstnavatelů zaměstnávajících více jak 50 % zaměstnanců se změněnou pracovní schopností nebo odebírání výrobků chráněných dílen provozovaných občanským sdružením, státem registrovanou církví, náboženskou společností, církevní právnickou osobou nebo obecně prospěšnou společností. Současně bylo umožněno zaměstnavateli plnit povinný podíl kombinací všech tří uvedených způsobů.

S účinností zákona o zaměstnanosti pak byla možnost odebírání výrobků a zadávání zakázek rozšířena o možnost odebírání služeb, a to nejen od uvedených subjektů, ale i od osob

se zdravotním postižením, které jsou osobami samostatně výdělečně činnými a nezaměstnávají žádné zaměstnance. K 1. lednu 2012 pak došlo novelou zákona o zaměstnanosti k zrušení institutu chráněných dílen a jejich nahrazení chráněnými pracovními místy a možnost odebírat výrobky nebo služby nebo zadávat zakázky pouze od zaměstnavatelů, kteří zaměstnávají více než 50 % osob se zdravotním postižením na zřízených nebo vymezených chráněných pracovních místech.

Poslední významnou novelou v oblasti zaměstnávání osob se zdravotním postižením, která ovlivnila i způsob plnění povinného podílu, je zákon č. 327/2017 Sb., na jehož základě došlo k zrušení institutu chráněných pracovních míst a od 1. ledna 2018 tak byla ustanovena možnost odebírat výrobky a služby nebo zadávat zakázky od zaměstnavatelů, kteří byly Úřadem práce České republiky uznáni za zaměstnavatele na chráněném trhu práce.

Současná úprava zákona o zaměstnanosti tedy umožňuje zaměstnavatelům plnit povinný podíl zaměstnávání osob se zdravotním postižením dle ustanovení § 81 odst. 2 písm. a) až c):

- zaměstnáváním osob se zdravotním postižením,
- odebíráním výrobků nebo služeb nebo zadáváním zakázek nebo
- odvodem do státního rozpočtu nebo jejich vzájemnou kombinací.

Zaměstnávání osob se zdravotním postižením

Přímou formou plnění povinného podílu je zaměstnávání osob se zdravotním postižením v pracovním poměru. Podobně jako v případě stanovení celkového počtu zaměstnanců, zaměstnavatel vychází při určení počtu zaměstnanců se zdravotním postižením z průměrného ročního přepočteného počtu osob se zdravotním postižením.

Počet osob se zdravotním postižením zaměstnaných u zaměstnavatele se tedy vypočte jako podíl celkového počtu skutečně odpracovaných hodin osobami se zdravotním postižením v pracovním poměru v daném roce a celkové stanovené pracovní doby bez svátků v daném kalendářním roce připadajícího na jednoho zaměstnance pracujícího po stanovenou týdenní pracovní dobu.

V případě, že zaměstnavatel zaměstnává osoby s těžším zdravotním postižením, zahrnuje do průměrného ročního přepočteného počtu osob se zdravotním postižením tyto osoby třikrát, a to tak, že odděleně vypočte výši průměrného ročního přepočteného počtu osob s těžším zdravotním postižením, který následně vynásobí třemi. Vzhledem k tomu, že pro účely zákona o zaměstnanosti jsou za osoby se zdravotním postižením považovány i osoby,

jimž byl orgánem sociálního zabezpečení odejmut status invalidity, a to ode dne posouzení po dobu následujících 12 měsíců, stává se osoba, které byla odebrána či snížena invalidita 3. stupně, pro účely výpočtu ročního přepočteného počtu osob se zdravotním postižením „pouze“ osobou se zdravotním postižením, která se započítává jednou.

Stejně jako v případě výpočtu průměrného ročního přepočteného počtu zaměstnanců, se i v případě výpočtu průměrného ročního přepočteného počtu osob se zdravotním postižením přihlíží k různým pracovním režimům osob se zdravotním postižením a výpočty se provádějí na dvě platná desetinná místa.

Příklad výpočtu průměrného ročního přepočteného počtu osob se zdravotním postižením:

Zaměstnavatel, který vykonával svou činnost po celý rok 2018, zaměstnával na plný pracovní úvazek 4 osoby se zdravotním postižením, kteří odpracovali 4 500 hodin v dvousměnném pracovním režimu a 1 osobu se zdravotním postižením na zkrácený pracovní úvazek, která odpracovala 1 200 hodin v jednosměnném pracovním režimu. Dále zaměstnával na zkrácený úvazek 2 osoby s těžším zdravotním postižením v jednosměnném provozu, přičemž jeden zaměstnanec byl invalidní ve 3. stupni po celou dobu pracovního poměru a odpracoval 800 hodin. Druhému zaměstnanci byla v průběhu pracovního poměru u zaměstnavatele orgánem sociálního zabezpečení snížena invalidita 3. stupně na invaliditu 2. stupně, přičemž v období, po kterou byl uznán osobou s těžším zdravotním postižením, odpracoval 350 hodin a za období od rozhodnutí o snížení stupně invalidity odpracoval u zaměstnavatele 500 hodin.

$$4\,500 : 1\,937,5 = \mathbf{2,3226\, OZP}$$

$$(1\,200 + 500) : 2\,000 = \mathbf{0,85\, OZP}$$

$$(800 + 350) : 2\,000 = \mathbf{0,575 \cdot 3 = 1,71\, OZP}$$

Zaměstnavatel si do povinného podílu zaměstnávání osob se zdravotním postižením započte **2,56** (2,32 + 0,85 + 1,71) osob se zdravotním postižením.

Odběr výrobků a služeb

Plnění povinného podílu prostřednictvím odebírání výrobků nebo služeb nebo zadávání zakázek představuje nepřímou formu plnění povinného podílu zaměstnávání osob se zdravotním postižením, které bývá označováno jako náhradní plnění. Pro účely povinného plnění zaměstnávání osob se zdravotním postižením lze náhradní plnění realizovat pouze od

dodavatelů, kteří byli na základě dohody uzavřené s Úřadem práce České republiky uznáni za zaměstnavatele na chráněném trhu práce, tj. zaměstnavatele, kteří zaměstnávají více než 50 % osob se zdravotním postižením z celkového počtu svých zaměstnanců ve čtvrtletním přepočteném počtu a kteří splňují další podmínky stanovené ustanovením § 78 zákona o zaměstnanosti, nebo od osob se zdravotním postižením, které jsou osobami samostatně výdělečně činnými a nezaměstnávají žádné zaměstnance.

V souvislosti s poskytováním náhradního plnění byla zákonem č. 206/2017 Sb., kterým se mění zákon č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti, ve znění pozdějších předpisů, a další související zákony (dále jen „zákon č. 206/2017 Sb.“), přijata novela zákona o zaměstnanosti, kterou byla od 1. října 2017 dodavatelům náhradního plnění uložena povinnost evidovat příslušné údaje o poskytnutém náhradním plnění do elektronické evidence náhradního plnění, a to do 30 dnů od jeho zaplacení. V případě, že tyto údaje nebudou do stanoveného termínu v elektronické evidenci zadány, je na ně pohlíženo jako na neuskutečněné náhradní plnění, přestože odběratel tato plnění převzal a uhradil.

Další podmínkou pro započtení odebraných výrobků, služeb nebo zadaných zakázek do náhradního plnění je ověření tohoto odběru v elektronické evidenci náhradního plnění zaměstnavatelem, který výrobky nebo služby odebral.

Výše náhradního plnění a přepočet náhradního plnění na osoby se zdravotním postižením je zákonem o zaměstnanosti ovlivněno dvěma limity. První vymezený limit představuje omezení, dle kterého si zaměstnavatel může do povinného podílu zaměstnávání osob se zdravotním postižením zahrnout pouze takové dodání výrobků, služeb nebo zadaných zakázek, které nejsou dodavatelem dodávány nad stanovený limit 28 násobku průměrné mzdy v národním hospodářství za první až třetí čtvrtletí předcházejícího kalendářního roku³ za každého přepočteného zaměstnance se zdravotním postižením zaměstnaného v předchozím kalendářním roce.⁴ Na rozdíl od výpočtu průměrného ročního přepočteného počtu osob se zdravotním postižením pro potřeby plnění povinného podílu formou fyzického zaměstnávání osob se zdravotním postižením, se pro účely zjištění limitu dodavatele započítávají osoby s těžším zdravotním postižením do průměrného ročního přepočteného počtu osob se zdravotním postižením pouze jednou.

³ Průměrnou mzdu v národním hospodářství za první až třetí čtvrtletí kalendářního roku vyhláší MPSV sdělením ve Sbírce zákonů.

⁴ Do účinnosti zákona č. 327/2017 Sb., kterým se mění zákon č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti, ve znění pozdějších předpisů, a zákon č. 251/2005 Sb., o inspekci práce, ve znění zákona č. 93/2017 Sb. (dále jen „zákon 327/2017 Sb.“), byl tento limit stanoven jako 36 násobek uvedené průměrné mzdy.

Příklad stanovení limitu náhradního plnění dodavatele

Průměrná mzda za rok 2017 byla 28 761 Kč. Dodavatel, který v roce 2017 zaměstnával v průměrném ročním přepočteném počtu 3,67 osob se zdravotním postižením, může všem zaměstnavatelům v roce 2018 dodat výrobky, služby či uskutečnit zakázky v celkové výši **2 955 480 Kč** ($28\,761\text{ Kč} \cdot 28 \cdot 3,67\text{ OZP}$).

Druhý zákonem o zaměstnanosti vymezený limit představuje 7 násobek průměrné mzdy v národním hospodářství za první až třetí čtvrtletí sledovaného roku, který se vztahuje k přepočtu odebraného náhradního plnění od jednoho dodavatele na osoby se zdravotním postižením, který nesmí být u zaměstnavatele vyšší než čtvrtletní přepočtený počet osob se zdravotním postižením u dodavatele za kalendářní čtvrtletí, které předchází kalendářnímu čtvrtletí, ve kterém došlo k uskutečnění plnění a který je dodavatelem potvrzen jako nejvyšší.

Příklad přepočtu náhradního plnění na osoby se zdravotním postižením

Průměrná mzda za rok 2018 byla 31 225 Kč. Zaměstnavatel v únoru a listopadu 2018 odebral výrobky od dodavatele v celkové výši 587 672 Kč bez DPH (všechny zákonem o zaměstnanosti stanovené podmínky pro uplatnění náhradního plnění byly splněny), který v jednotlivých čtvrtletích zaměstnával následující průměrné čtvrtletní přepočtené počty osob se zdravotním postižením:

IV. čtvrtletí 2017	2,45 OZP
I. čtvrtletí 2018	2,14 OZP
II. čtvrtletí 2018	2,12 OZP
III. čtvrtletí 2018	2,23 OZP

Podíl objemu odebraného náhradního plnění od jednoho dodavatele a sedminásobku průměrné mzdy za rok 2018 představuje počet osob se zdravotním postižením, které si zaměstnavatel může započítat do povinného podílu.

$$\frac{587\,672}{31\,225 \cdot 7} = \mathbf{2,6886\text{ OZP}}$$

Dle stanoveného omezení si však může zaměstnavatel do povinného podílu zaměstnávání osob se zdravotním postižením zahrnout pouze náhradní plnění za **2,45** osob se zdravotním postižením, který představuje nejvyšší přepočtený čtvrtletní počet osob se zdravotním postižením dodavatele za kalendářní čtvrtletí předcházející uskutečněnému plnění.

V případě, že dodavatelem je osoba samostatně výdělečně činná, může si zaměstnavatel v návaznosti na uvedený limit uplatnit do povinného podílu zaměstnávání osob se zdravotním postižením náhradní plnění za nejvýše 1,00 osoby se zdravotním postižením.

Odvod do státního rozpočtu

Posledním způsobem plnění povinného podílu zaměstnávání osob se zdravotním postižením je odvod do státního rozpočtu, který představuje rozdíl mezi zjištěnou hodnotou povinného podílu osob se zdravotním postižením a součtu plnění povinnosti fyzickým zaměstnáváním osob se zdravotním postižením a odběrem výrobků a služeb nebo zadáním zakázek. Výše odvodu v Kč je pak dána 2,5 násobkem průměrné mzdy v národním hospodářství za první až třetí čtvrtletí sledovaného kalendářního roku za každou osobu se zdravotním postižením, kterou by měl zaměstnavatel zaměstnat.

Příklad výpočtu odvodu do státního rozpočtu za osoby se zdravotním postižením a výše odvodu v Kč

Zaměstnavateli za rok 2018 vznikala povinnost zaměstnávat osoby se zdravotním postižením v povinném podílu 3,71 těchto osob. Svou povinnost plnil jednak fyzickým zaměstnáváním 1,05 osob se zdravotním postižením a odběrem výrobků a služeb v přepočteném počtu za 2,42 osob se zdravotním postižením.

Odvod do státního rozpočtu: $3,71 - (1,05 + 2,42) = 0,24 \text{ OZP}$

Výše odvodu: $0,24 \cdot 78\,062,5 = \mathbf{18\,735 \text{ Kč}}$

Zaměstnavatel je povinen poukázat odvod do státního rozpočtu prostřednictvím účtu krajské pobočky Úřadu práce České republiky místě příslušné dle sídla či bydliště zaměstnavatele nejpozději do 15. února následujícího roku.

3 Analýza plnění povinného podílu zaměstnávání osob se zdravotním postižením v Olomouckém kraji

Cílem teoretické části diplomové práce je v následujících třech kapitolách provést analýzu plnění povinného podílu zaměstnávání osob se zdravotním postižením v souladu s ustanovením § 81 odst. 2 písm. a) až c) zákona o zaměstnanosti.

V první části bude prostřednictvím komparativního výzkumu zpracována analýza plnění povinného podílu zaměstnávání osob se zdravotním postižením zaměstnavateli evidovanými na jednotlivých kontaktních pracovištích v rámci Úřadu práce České republiky – krajská pobočka v Olomouci. Následně bude zpracována analýza vývoje plnění povinného podílu zaměstnávání osob se zdravotním postižením zaměstnavateli v Olomouckém kraji v letech 2008-2018 včetně srovnání s plněním povinného podílu zaměstnávání osob se zdravotním postižením zaměstnavateli v České republice. Na konci první části bude poté provedena analýza způsobu plnění povinného podílu zaměstnávání osob se zdravotním postižením zaměstnavateli v Olomouckém kraji v roce 2018.

V druhé části kapitoly bude zpracována sektorová analýza plnění povinného podílu zaměstnávání osob se zdravotním postižením zaměstnavateli v Olomouckém kraji dle klasifikace hlavní ekonomické činnosti zaměstnavatele CZ – NACE. Obdobně jako v první části bude následně provedena analýza vývoje plnění povinného podílu zaměstnávání osob se zdravotním postižením zaměstnavateli v Olomouckém kraji dle jejich hlavní ekonomické činnosti v letech 2008-2018 a jejich vzájemné srovnání. Konec druhé části bude věnován analýze způsobu plnění povinného podílu zaměstnávání osob se zdravotním postižením těmito zaměstnavateli v Olomouckém kraji v roce 2018 a následnému testování závislosti způsobu plnění povinného podílu zaměstnávání osob se zdravotním postižením na hlavní ekonomické činnosti zaměstnavatele dle CZ – NACE, a to prostřednictvím Pearsonova chí-kvadrát testu nezávislosti v kontingenční tabulce, který je založen na myšlence srovnání pozorovaných četností a tzv. očekávaných četností jednotlivých kombinací náhodných veličin X a Y a následného přijetí či zamítnutí nulové hypotézy, která tvrdí, že náhodné veličiny X a Y jsou nezávislé, tj. že pravděpodobnost nastání určité varianty náhodné veličiny X neovlivňuje nastání určité varianty náhodné veličiny Y . Test bude proveden na hladině významnosti $\alpha = 0,05$.

V poslední části kapitoly bude, obdobně jako v předcházející části, provedena analýza plnění povinného podílu zaměstnávání osob se zdravotním postižením zaměstnavateli v Olomouckém kraji dle počtu zaměstnanců v pracovním poměru u zaměstnavatele v letech 2008-2018 a jejich vzájemné srovnání, dále analýza způsobu plnění povinného podílu zaměstnávání osob se zdravotním postižením těmito zaměstnavateli v Olomouckém kraji v roce 2018 a test závislosti způsobu plnění povinného podílu zaměstnávání osob se zdravotním postižením na počtu zaměstnanců v pracovním poměru u zaměstnavatele.

V následujícím textu bude pojem zaměstnavatel zahrnovat pouze zaměstnavatele, na které se dle zákona o zaměstnanosti vztahuje povinnost zaměstnávat osoby se zdravotním postižením.

Před vlastní analýzou byly z dat poskytnutých Úřadem práce Česká republika – krajská pobočka v Olomouci vyřazeni zaměstnavatelé, kteří zaměstnávají více jak 50 % osob se zdravotním postižením z celkového počtu zaměstnanců, a to z důvodu zamezení zkreslení statistik plnění povinného podílu zaměstnávání osoby se zdravotním postižením.

Data, která budou v následujících kapitolách analyzována, jsou uvedena v příloze č. 2 a 3 této práce.

3.1 Analýza plnění povinného podílu zaměstnávání osob se zdravotním postižením

V roce 2018 bylo v rámci Úřadu práce České republiky – krajská pobočka v Olomouci (dále jen „Olomoucký kraj“) evidováno celkem 1 096 zaměstnavatelů, kteří v souladu s ustanovením § 83 zákona o zaměstnanosti splnili svou povinnost písemně ohlásit plnění povinného podílu zaměstnávání osob se zdravotním postižením, a to včetně způsobů plnění této povinnosti.

Na základě tohoto hlášení bylo zaměstnavateli v Olomouckém kraji vykázáno v přepočteném počtu celkem 118 838,05 zaměstnanců, jejichž zákonem stanovený 4% povinný podíl zaměstnávání osob se zdravotním postižením činil 4 748,30 těchto osob.

Tab. 3.1 Počet zaměstnavatelů evidovaných na kontaktních pracovištích Úřadu práce České republiky – krajská pobočka v Olomouci

Kontaktní pracoviště ÚP - ČR	Počet zaměstnavatelů		Přepočtený počet zaměstnanců		4% povinný podíl zaměstnávání OZP	
	Absolutní počet	Podíl (%)	Absolutní počet	Podíl (%)	Absolutní počet	Podíl (%)
Jeseník	67	6,1	4 974,32	4,2	198,66	4,2
Olomouc	430	39,2	51 497,64	43,3	2 057,88	43,3
Prostějov	179	16,3	18 480,35	15,6	738,36	15,6
Přerov	230	21,1	23 290,37	19,6	930,49	19,6
Šumperk	190	17,3	20 595,37	17,3	822,91	17,3
Celkem	1 096	100	118 838,05	100	4 748,30	100

Zdroj dat: ÚP ČR – KrP v Olomouci; vlastní zpracování.

Z údajů v tabulce 3.1 je zřejmé, že z hlediska jednotlivých kontaktních pracovišť Olomouckého kraje, pod jejichž působnost spadá evidence a administrace hlášení plnění povinného podílu zaměstnávání osob se zdravotním postižením, byl nejvyšší podíl těchto zaměstnavatelů evidován v Olomouci (39,2 %), následně v Přerově (21,1 %), v Šumperku (17,3 %) a v Prostějově (16,3 %). Nejnižší podíl zaměstnavatelů plnící povinný podíl zaměstnávání osob se zdravotním postižením byl poté evidován na kontaktním parkovišti v Jeseníku (6,1 %).

Tab. 3.2 Plnění povinného podílu zaměstnavateli evidovanými na kontaktních pracovištích Úřadu práce České republiky – krajská pobočka v Olomouci

Kontaktní pracoviště	Zaměstnávání OZP		Náhradní plnění		Odvod do SR		Celkem	
	Absolutní počet	Podíl (%)	Absolutní počet	Podíl (%)	Absolutní počet	Podíl (%)	Absolutní počet	Podíl (%)
Jeseník	99,23	40,3	108,18	43,9	39,10	15,8	246,51	100
Olomouc	1 020,91	39,9	1 335,61	52,3	199,17	7,8	2 555,69	100
Prostějov	401,77	42,5	514,90	54,5	28,27	3	944,94	100
Přerov	565,06	47,7	545,56	46	75,13	6,3	1 185,75	100
Šumperk	502,58	46	558,24	51,2	30,00	2,8	1 090,82	100
Celkem	2 589,55	43	3 062,49	50,8	371,67	6,2	6 023,71	100

Zdroj dat: ÚP ČR – KrP v Olomouci; vlastní zpracování.

Z údajů zahrnutých do tabulky 3.2 je patrné, že v roce 2018 bylo zaměstnavateli v Olomouckém kraji vykázáno, v souladu s ustanovením § 81 odst. 2 zákona o zaměstnanosti, plnění povinného podílu zaměstnávání osob se zdravotním postižením celkem za 6 023,71 osob. Z toho 43 % osob se zdravotním postižením bylo fyzicky zaměstnáno u zaměstnavatele v pracovním poměru, za 50,8 % osob se zdravotním postižením zaměstnavatelé odebrali náhradní plnění od dodavatelů evidovaných v elektronické evidenci náhradního plnění a odvodem finančních prostředků do státního rozpočtu za každou osobu se zdravotním postižením, kterou měl zaměstnavatel zaměstnat, plnili zaměstnavatelé povinný

podíl zaměstnávání osob se zdravotním postižením za 6,2 % osob se zdravotním postižením v celkové výši 28 653 774 Kč.

Z hlediska plnění povinného podílu zaměstnávání osob se zdravotním postižením za jednotlivá kontaktní pracoviště byl nejvyšší podíl fyzicky zaměstnávaných osob se zdravotním postižením vykázán v Přerově (47,7 %), přičemž oproti Přerovu byl vykázán nižší podíl o 1,7 p. b. v Šumperku, o 5,2 p. b. v Prostějově a o 7,4 p. b. v Jeseníku. Nejnižší podíl fyzicky zaměstnávaných osob se zdravotním postižením byl oproti Přerovu vykázán v Olomouci, a to o 7,8 p. b. Za nejvyšší podíl osob se zdravotním postižením bylo zaměstnavateli odebráno náhradní plnění v Prostějově (54,5 %), přičemž oproti Prostějovu byl vykázán nižší podíl o 2,2 p. b. v Olomouci, o 3,3 p. b. v Šumperku a o 8,5 p. b. v Přerově. Nejnižší podíl osob se zdravotním postižením, za které zaměstnavatelé odebrali náhradní plnění, byl vykázán v Jeseníku, a to o 10,6 p. b. nižší oproti Prostějovu. Z hlediska odvodu finančních prostředků do státního rozpočtu bylo za nejvyšší podíl osob se zdravotním postižením odvedeno v Jeseníku (15,8 %) ve výši 3 052 261 Kč. Oproti Jeseníku byl tento podíl nižší o 8 p. b. v Olomouci, a to ve výši 15 353 395 Kč, o 9,5 p. b. v Přerově ve výši 5 864 866 Kč a o 12,8 p. b. v Prostějově ve výši 2 041 356 Kč. Nejnižší podíl osob se zdravotním postižením, za které zaměstnavatel odvedl finanční prostředky do státního rozpočtu, byl oproti Jeseníku vykázán o 13 p. b. v Šumperku, a to v celkové výši 2 341 896 Kč.

3.1.1 Analýza vývoje plnění povinného podílu zaměstnávání osob se zdravotním postižením v letech 2008-2018

Jak již bylo uvedeno v předchozí kapitole, zaměstnavatelé svou povinnost zaměstnávání osob se zdravotním postižením plní jednak přímo, a to fyzickým zaměstnáváním osob se zdravotním postižením, nepřímo prostřednictvím odebrání náhradního plnění nebo odvodem finančních prostředků do státního rozpočtu. Zaměstnavatelé mohou tuto povinnost plnit jedním z uvedených způsobů buď zcela, nebo v kombinaci s jiným či jinými způsoby plnění.

Tato část diplomové práce bude dále zaměřena na analýzu a vývoj výše uvedených způsobů plnění povinného podílu zaměstnávání osob se zdravotním postižením zaměstnavateli v Olomouckém kraji a jejich srovnání se zaměstnavateli v České republice v letech 2008-2018.

Analyza zaměstnávání osob se zdravotním postižením

V roce 2018 bylo v Olomouckém kraji evidováno 807 zaměstnavatelů plnicích povinný podíl zaměstnávání osob se zdravotním postižením fyzickým zaměstnáváním těchto osob u zaměstnavatele v pracovním poměru, což představuje 73,6 % zaměstnavatelů z celkového počtu zaměstnavatelů evidovaných v kraji. V porovnání s podílem zaměstnavatelů zaměstnávajících osoby se zdravotním postižením v České republice je tento podíl zaměstnavatelů v Olomouckém kraji o 3,8 p. b. nižší.

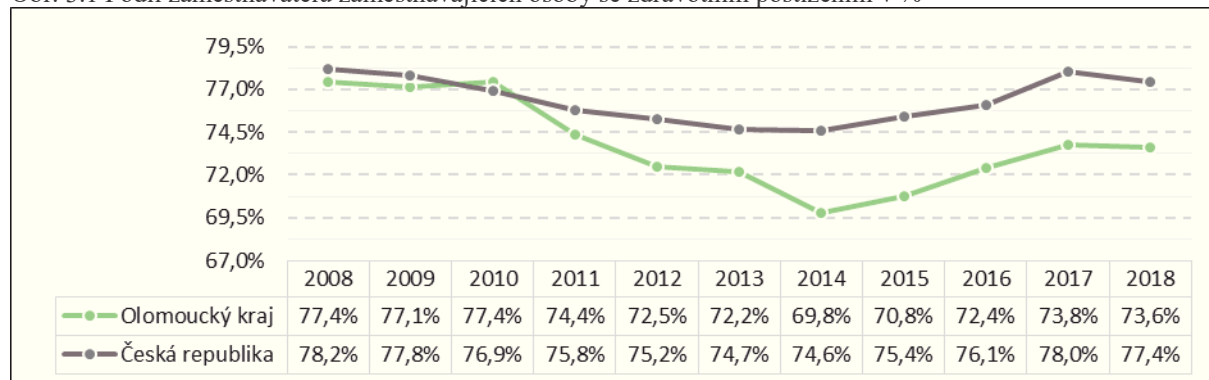
Tab. 3.3 Počet zaměstnavatelů zaměstnávajících osoby se zdravotním postižením

Území	Počet zaměstnavatelů							
	Celkem		Fyzické zaměstnávání OZP		z toho plní povinný podíl			
					zcela fyzickým zaměstnáváním OZP		v kombinaci s jiným způsobem plnění	
	Absolutní počet	Podíl (%)	Absolutní počet	Podíl (%)	Absolutní počet	Podíl (%)	Absolutní počet	Podíl (%)
Olomoucký kraj	1 096	100	807	73,6	207	18,9	600	54,7
Česká republika	20 248	100	15 679	77,4	4 908	24,2	10 771	53,2

Zdroj dat: ÚP ČR – KrP v Olomouci; vlastní zpracování.

Z hlediska plnění povinného podílu je z tabulky 3.3 zřejmé, že z celkového počtu zaměstnavatelů zaměstnávajících osoby se zdravotním postižením v Olomouckém kraji vykázalo 18,9 % zaměstnavatelů plnění povinného podílu zaměstnávání osob se zdravotním postižením pouze přímou formu plnění povinného podílu, přičemž ve srovnání s podílem zaměstnavatelů v České republice je podíl zaměstnavatelů v Olomouckém kraji o 5,3 p. b. nižší. V případě plnění povinného podílu zaměstnávání osob se zdravotním postižením fyzickým zaměstnáváním těchto osob v kombinaci s jiným způsobem plnění povinného podílu byl naopak vykázán 54,7% podíl zaměstnavatelů v Olomouckém kraji oproti podílu zaměstnavatelů v České republice vyšší, a to o 1,5 p. b.

Obr. 3.1 Podíl zaměstnavatelů zaměstnávajících osoby se zdravotním postižením v %



Zdroj dat: ÚP ČR – KrP v Olomouci; vlastní zpracování.

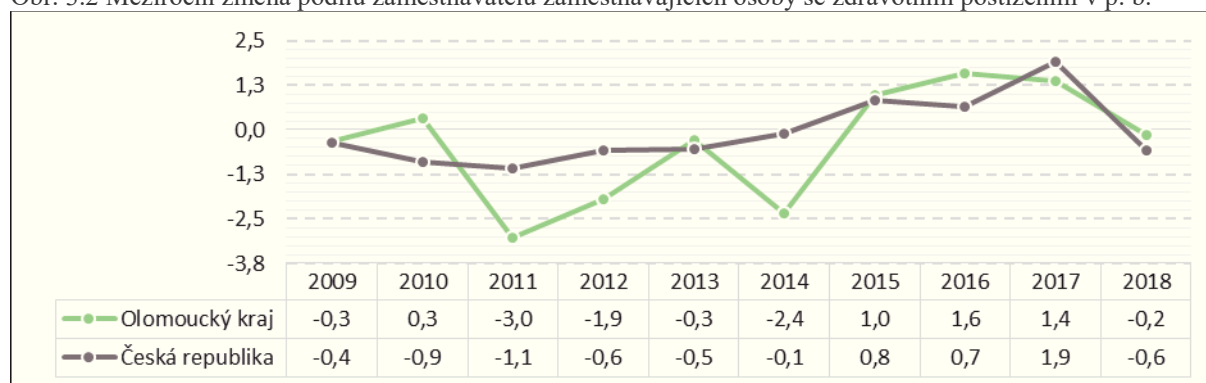
Na obrázku 3.1, zobrazujícím vývoj podílu zaměstnavatelů plnících povinný podíl zaměstnávání osob se zdravotním postižením fyzickým zaměstnáváním těchto osob (a to zcela i v kombinaci s jiným způsobem plnění povinného podílu) v Olomouckém kraji a v České republice v období 2008-2018, je vidět, že podíl zaměstnavatelů v České republice vykazuje od počátku sledovaného období do roku 2014 klesající tendenci.

V Olomouckém kraji pak byl v roce 2008 a 2009 pozorován stejný vývoj podílu zaměstnavatelů jako v České republice, přičemž v roce 2008 byl evidován nejvyšší podíl zaměstnavatelů zaměstnávajících osoby se zdravotním postižením jak v Olomouckém kraji (77,4 %), tak v České republice (78,2 %).

V roce 2010 došlo v Olomouckém kraji k růstu podílu zaměstnavatelů zaměstnávajících osoby se zdravotním postižením, přičemž se tento podíl zaměstnavatelů v Olomouckém kraji dostal mírně nad úroveň podílu zaměstnavatelů v České republice. Současně byl v roce 2010 vykázan i nejmenší rozdíl mezi oběma podíly zaměstnavatelů plnících povinný podíl zaměstnávání osob se zdravotním postižením fyzickým zaměstnáváním těchto osob, a to 0,5 p. b. Od roku 2011 do roku 2014 podíl zaměstnavatelů v Olomouckém kraji opět klesal, přičemž v roce 2014 byl evidován nejnižší podíl zaměstnavatelů zaměstnávajících osoby se zdravotním postižením jak v Olomouckém kraji (69,8 %), tak v České republice (74,6 %). Současně byl v roce 2014 vykázan i největší rozdíl mezi podíly zaměstnavatelů plnících povinný podíl fyzickým zaměstnáváním osob se zdravotním postižením v Olomouckém kraji a v České republice, a to 4,8 p. b.

Od roku 2015 do roku 2017 pak byl u podílů zaměstnavatelů zaměstnávajících osoby se zdravotním postižením v Olomouckém kraji i v České republice pozorován postupný růst, který následně v roce 2018 vystřídal mírný pokles.

Obr. 3.2 Meziroční změna podílu zaměstnavatelů zaměstnávajících osoby se zdravotním postižením v p. b.



Zdroj dat: ÚP ČR – KrP v Olomouci; vlastní zpracování.

Z hlediska meziročního srovnání je z obrázku 3.2 zjevné, že k největším meziročním rozdílům mezi podíly zaměstnavatelů zaměstnávajících osoby se zdravotním postižením došlo v Olomouckém kraji, kdy v roce 2011 byl evidován nejvyšší meziroční pokles podílu zaměstnavatelů o 3 p. b., a naopak k nejvyššímu meziročnímu růstu podílu zaměstnavatelů zaměstnávajících osoby se zdravotním postižením o 1,6 p. b. došlo v roce 2016. Stejně jako v Olomouckém kraji byl nejvyšší meziroční pokles podílu zaměstnavatelů zaměstnávajících osoby se zdravotním postižením v České republice evidován v roce 2011, a to o 1,1 p. b., a nejvyšší růst podílu zaměstnavatelů pak v roce 2017 o 1,9 p. b.

Analýza odebrání náhradního plnění

V roce 2018 bylo v Olomouckém kraji evidováno 824 zaměstnavatelů plnících povinný podíl zaměstnávání osob se zdravotním postižením odběrem náhradního plnění od dodavatelů evidovaných v elektronické evidenci náhradního plnění, což představuje 72,2 % zaměstnavatelů z celkového počtu zaměstnavatelů evidovaných v kraji. V porovnání s podílem zaměstnavatelů odebírajících náhradní plnění v České republice je tento podíl zaměstnavatelů v Olomouckém kraji o 9,4 p. b. vyšší.

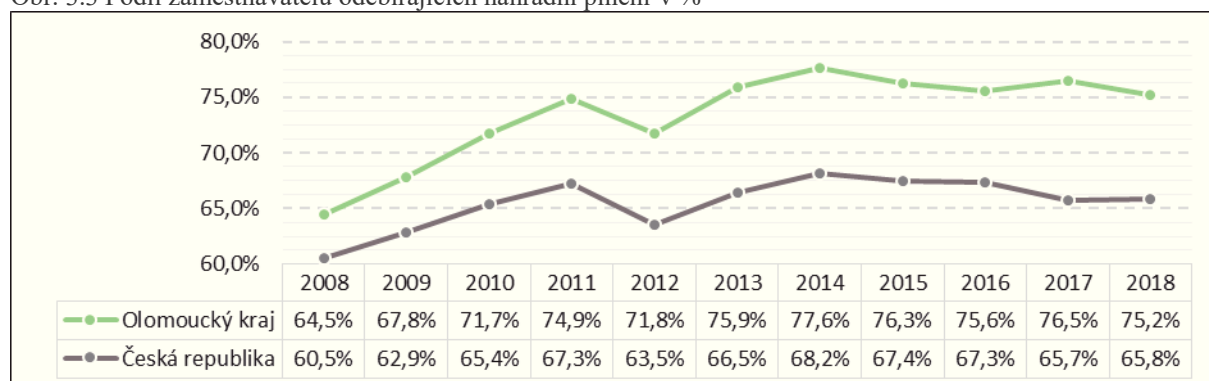
Tab. 3.5 Počet zaměstnavatelů odebírajících náhradní plnění

Území	Počet zaměstnavatelů							
	Celkem		Odběr náhradního plnění		z toho plní povinný podíl			
					zcela odběrem náhradního plnění		v kombinaci s jiným způsobem plnění	
	Absolutní počet	Podíl (%)	Absolutní počet	Podíl (%)	Absolutní počet	Podíl (%)	Absolutní počet	Podíl (%)
Olomoucký kraj	1 096	100	824	75,2	120	10,9	704	64,3
Česká republika	20 248	100	13 327	65,8	1 543	7,6	11 784	58,2

Zdroj dat: ÚP ČR – KrP v Olomouci; vlastní zpracování.

Z hlediska plnění povinného podílu je z tabulky 3.5 patrné, že z celkového počtu zaměstnavatelů odebírajících náhradní plnění vykázalo 10,9 % zaměstnavatelů evidovaných v Olomouckém kraji plnění povinného podílu zaměstnávání osob se zdravotním postižením pouze nepřímou formu plnění povinného podílu, přičemž ve srovnání s podílem zaměstnavatelů v České republice je podíl těchto zaměstnavatelů v Olomouckém kraji o 3,3 p. b. vyšší. V případě plnění povinného podílu zaměstnávání osob se zdravotním postižením formou odebrání náhradního plnění v kombinaci s jiným způsobem plnění povinného podílu byl i vykázán 64,3% podíl zaměstnavatelů v Olomouckém kraji vyšší oproti vykázanému podílu zaměstnavatelů v České republice, a to o 6,1 p. b.

Obr. 3.3 Podíl zaměstnavatelů odebírajících náhradní plnění v %



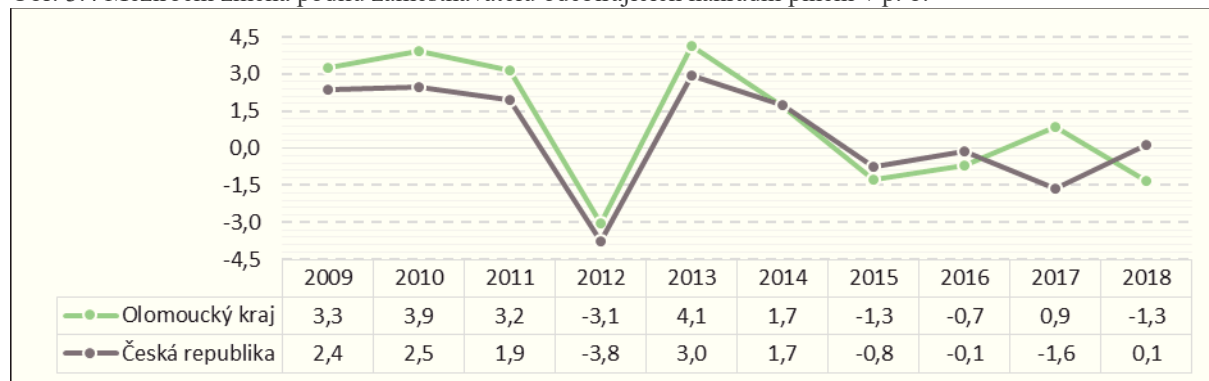
Zdroj dat: ÚP ČR – KrP v Olomouci; vlastní zpracování.

Z obrázku 3.3, zachycujícího vývoj podílu zaměstnavatelů plnících povinný podíl zaměstnávání osob se zdravotním postižením odebráním náhradního plnění (a to zcela i v kombinaci s jiným způsobem plnění povinného podílu) v Olomouckém kraji a v České republice v období 2008-2018, je očividné, že podíl těchto zaměstnavatelů v Olomouckém kraji od počátku sledovaného období do roku 2016 kopíruje vývoj podílu zaměstnavatelů v České republice. V tomto období byl v roce 2008 evidován nejnižší podíl zaměstnavatelů odebírajících náhradní plnění jak v Olomouckém kraji (64,5 %), tak v České republice (60,5 %). Současně byl v roce 2008 vykázan i nejmenší rozdíl mezi oběma podíly zaměstnavatelů plnících povinný podíl zaměstnávání osob se zdravotním postižením odebráním náhradního plnění, a to 4 p. b.

Postupný růst podílů zaměstnavatelů odebírajících náhradní plnění od počátku sledovaného období byl v roce 2012 nahrazen jejich prudším poklesem, který následně v roce 2013 a 2014 opět vystřídal růst těchto podílů, přičemž v roce 2014 byl v České republice evidován nejvyšší podíl zaměstnavatelů odebírajících náhradní plnění (68,2 %). V roce 2015 a 2016 byl poté opět zaznamenán mírný pokles podílu těchto zaměstnavatelů.

Rok 2017 přinesl odlišný vývoj mezi podíly zaměstnavatelů plnících povinný podíl zaměstnávání osob se zdravotním postižením odebráním náhradního plnění, kdy v roce 2017 došlo k růstu podílu zaměstnavatelů v Olomouckém kraji, přičemž byl současně v Olomouckém kraji evidován i nejvyšší podíl zaměstnavatelů ve sledovaném období (76,5 %), a jeho následného poklesu v roce 2018. V České republice naopak došlo v roce 2017 k poklesu podílu zaměstnavatelů odebírajících náhradní a následně v roce 2018 k jeho mírnému růstu. Současně byl v roce 2017 vykázan i největší rozdíl mezi podíly zaměstnavatelů plnících povinný podíl zaměstnávání osob se zdravotním postižením odebráním náhradního plnění v Olomouckém kraji a v České republice, a to 10,8 p. b.

Obr. 3.4 Meziroční změna podílu zaměstnavatelů odebírajících náhradní plnění v p. b.



Zdroj dat: ÚP ČR – KrP v Olomouci; vlastní zpracování.

Z hlediska meziročního srovnání je na obrázku 3.4 vidět, že k nejvyššímu meziročnímu poklesu podílů zaměstnavatelů odebírajících náhradní plnění došlo v roce 2012 jak v Olomouckém kraji o 3,1 p. b., tak v České republice o 3,8 p. b. Následně v roce 2013 byl u obou podílů zaměstnavatelů odebírajících náhradní plnění evidován jejich nejvyšší růst, a to v Olomouckém kraji o 4,1 p. b. a v České republice o 3 p. b.

Analýza odvodu finančních prostředků do státního rozpočtu

V roce 2018 bylo v Olomouckém kraji evidováno 336 zaměstnavatelů plnících povinný podíl zaměstnávání osob se zdravotním postižením odvodem finančních prostředků do státního rozpočtu za každou osobu se zdravotním postižením, kterou měl zaměstnavatel zaměstnat, což představuje 30,7 % zaměstnavatelů z celkového počtu zaměstnavatelů evidovaných v kraji. V porovnání s podílem zaměstnavatelů odvádějících finanční prostředky do státního rozpočtu v České republice je tento podíl zaměstnavatelů v Olomouckém kraji o 2,5 p. b. nižší.

Tab. 3.6 Počet zaměstnavatelů odvádějících finanční prostředky do státního rozpočtu

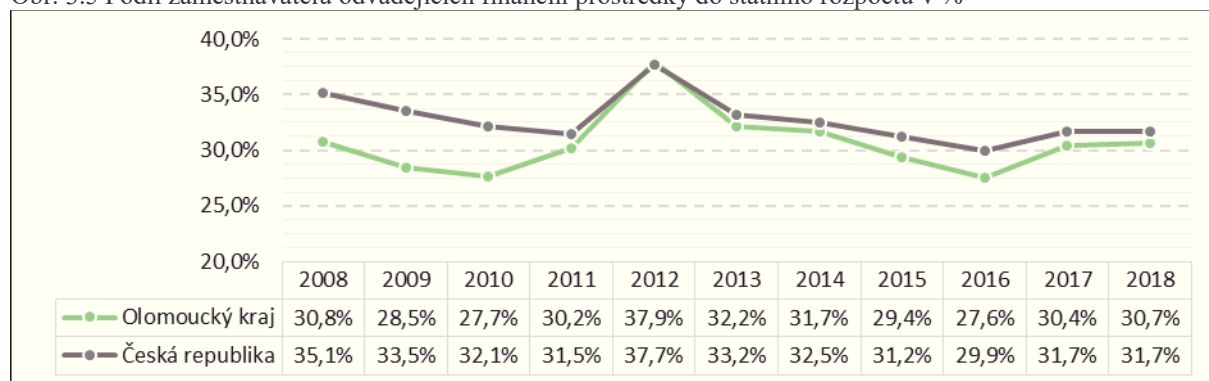
Území	Počet zaměstnavatelů							
	Celkem				z toho plní povinný podíl			
					zcela odvodem do státního rozpočtu		v kombinaci s jiným způsobem plnění	
	Absolutní počet	Podíl (%)	Absolutní počet	Podíl (%)	Absolutní počet	Podíl (%)	Absolutní počet	Podíl (%)
Olomoucký kraj	1 096	100	336	30,7	34	3,1	302	27,6
Česká republika	20 248	100	6 716	33,2	893	4,4	5 823	28,8

Zdroj dat: ÚP ČR – KrP v Olomouci; vlastní zpracování.

Z hlediska plnění povinného podílu je z tabulky 3.6 evidentní, že z celkového počtu zaměstnavatelů odvádějících finanční prostředky do státního rozpočtu vykázalo 3,1 % zaměstnavatelů evidovaných v Olomouckém kraji plnění povinného podílu

zaměstnávání osob se zdravotním postižením pouze odvodem do státního rozpočtu, přičemž ve srovnání s podílem těchto zaměstnavatelů v České republice je podíl zaměstnavatelů v Olomouckém kraji o 1,3 p. b. nižší. V případě plnění povinného podílu zaměstnávání osob se zdravotním postižením formou odvodu finančních prostředků do státního rozpočtu v kombinaci s jiným způsobem plnění povinného podílu byl i vykázán 27,6% podíl zaměstnavatelů v Olomouckém kraji oproti podílu zaměstnavatelů v České republice nižší, a to o 1,2 p. b.

Obr. 3.5 Podíl zaměstnavatelů odvádějících finanční prostředky do státního rozpočtu v %



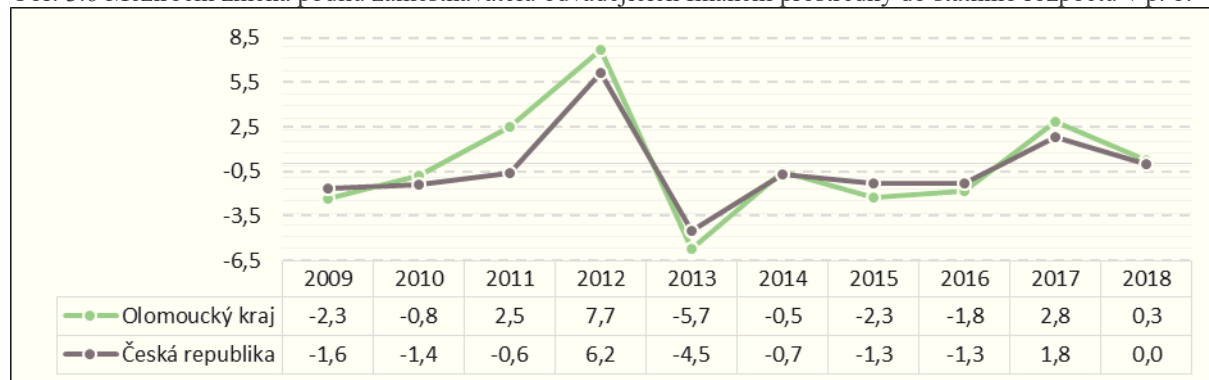
Zdroj dat: ÚP ČR – KrP v Olomouci; vlastní zpracování.

Na obrázku 3.5, znázorňujícím vývoj podílu zaměstnavatelů plnících povinný podíl zaměstnávání osob se zdravotním postižením odvodem finančních prostředků do státního rozpočtu (a to zcela i v kombinaci s jiným způsobem plnění povinného podílu) v Olomouckém kraji a v České republice v období 2008-2018, lze upozorovat, že podíl zaměstnavatelů v Olomouckém kraji i v České republice od počátku sledovaného období do roku 2010 klesal, přičemž v České republice tento pokles trval až do roku 2011. V roce 2009 byl současně vykázán největší rozdíl mezi oběma podíly zaměstnavatelů plnících povinný podíl zaměstnávání osob se zdravotním postižením odvodem finančních prostředků do státního rozpočtu, a to 5 p. b. V roce 2011 došlo, oproti vývoji v České republice, k růstu podílu těchto zaměstnavatelů v Olomouckém kraji a následně v roce 2012 k společnému růstu obou podílů, přičemž byl evidován i nejvyšší podíl zaměstnavatelů odvádějících finanční prostředky do státního rozpočtu jak v Olomouckém kraji (37,9 %), tak v České republice (37,7 %). Současně byl v roce 2013 vykázán i nejmenší rozdíl mezi oběma podíly zaměstnavatelů plnících povinný podíl zaměstnávání osob se zdravotním postižením odvodem finančních prostředků do státního rozpočtu, a to pouhých 0,2 p. b.

Od roku 2013 do roku 2016 zaznamenaly oba podíly zaměstnavatelů odvádějících finanční prostředky do státního rozpočtu klesající tendenci, přičemž byl v roce 2016 evidován

nejnižší podíl těchto zaměstnavatelů jak v Olomouckém kraji (27,6 %), tak v České republice (29,9 %). V následujícím roce byl u obou podílů těchto zaměstnavatelů zaznamenán růst, který v roce 2018 vystřídala stagnace vývoje podílu zaměstnavatelů odvádějících finanční prostředky do státního rozpočtu v Olomouckém kraji a nepatrný růst v České republice.

Obr. 3.6 Meziroční změna podílu zaměstnavatelů odvádějících finanční prostředky do státního rozpočtu v p. b.



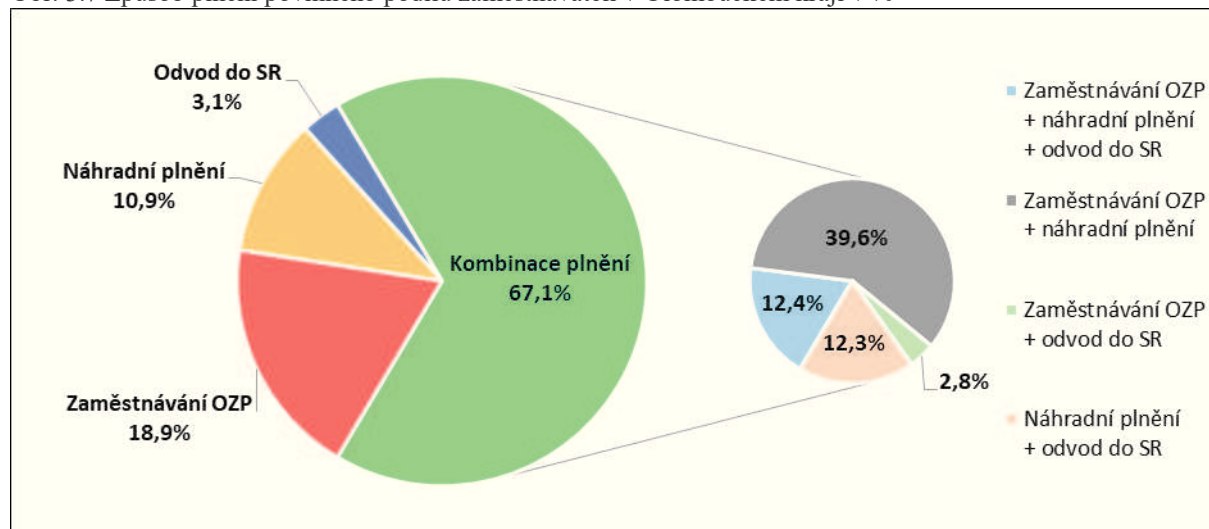
Zdroj dat: ÚP ČR – KrP v Olomouci; vlastní zpracování.

Z hlediska meziročního srovnání je z obrázku 3.6 vidět, že k nejvyšším meziročním rozdílům mezi podíly zaměstnavatelů odvádějících finanční prostředky do státního rozpočtu došlo v Olomouckém kraji, kdy byl v roce 2012 evidován nejvyšší meziroční růst podílu zaměstnavatelů o 7,7 p. b., a naopak k nejvyššímu meziročnímu poklesu podílu těchto zaměstnavatelů došlo následně v roce 2013 o 5,7 p. b. Stejně jako v Olomouckém kraji byl nejvyšší meziroční růst podílu zaměstnavatelů odvádějících finanční prostředky do státního rozpočtu evidován v České republice v roce 2012, a to o 6,2 p. b. a nejvyšší pokles podílu zaměstnavatelů v roce 2013 o 4,9 p. b.

3.1.2 Analýza způsobu plnění povinného podílu zaměstnávání osob se zdravotním postižením v roce 2018

V návaznosti na údaje zahrnuté do tabulek 3.3, 3.4 a 3.5 bude následující část diplomové práce zaměřena na způsob plnění povinného podílu zaměstnávání osob se zdravotním postižením zaměstnavateli v Olomouckém kraji v roce 2018, kteří plnili svůj povinný podíl buď fyzickým zaměstnáváním osob se zdravotním postižením u zaměstnavatele, odběrem náhradního plnění od dodavatele evidovaného v elektronické evidenci náhradního plnění, nebo odvodem finančních prostředků do státního rozpočtu za každou osobu se zdravotním postižením, kterou měl zaměstnavatel zaměstnat nebo jejich vzájemnou kombinací.

Obr. 3.7 Způsob plnění povinného podílu zaměstnavateli v Olomouckém kraji v %



Zdroj dat: ÚP ČR – KrP v Olomouci; vlastní zpracování.

Z obrázku 3.7, znázorňujícího způsob plnění povinného podílu zaměstnávání osob se zdravotním postižením v Olomouckém kraji v roce 2018, je zřejmé, že více jak dvě třetiny zaměstnavatelů v Olomouckém kraji plnilo svůj povinný podíl zaměstnávání osob se zdravotním postižením kombinací dvou různých či všech způsobů plnění povinného podílu.

V roce 2018 tak bylo evidováno v Olomouckém kraji 735 zaměstnavatelů (67,1 %), kteří kombinací fyzického zaměstnávání osob se zdravotním postižením, odběrem náhradního plnění nebo odvodem finančních prostředků do státního rozpočtu, popřípadě kombinací všech těchto způsobů, vykázali plnění povinného podílu zaměstnávání osob se zdravotním postižením. Nejvíce zaměstnavatelů pak v rámci plnění povinného podílu kombinací těchto způsobů plnění vykázalo kombinaci fyzického zaměstnávání osob se zdravotním postižením a odběru náhradního plnění, a to 433 zaměstnavatelů, což představuje 39,6 % zaměstnavatelů z celkového počtu zaměstnavatelů evidovaných v Olomouckém kraji. Druhá nejčastější kombinace plnění povinného podílu byla vykázána u 136 zaměstnavatelů, kteří tvoří 12,4 % zaměstnavatelů z celkového počtu zaměstnavatelů v kraji, a to kombinace fyzického zaměstnávání osob se zdravotním postižením, odběru náhradního plnění a odvodu finančních prostředků do státního rozpočtu. O pouhé 0,1 p. b. nižšího podílu zaměstnavatelů bylo, oproti zaměstnavatelům plnících povinný podíl zaměstnávání osob se zdravotním postižením kombinací všech zákonem stanovených způsobů plnění povinného podílu, vykázáno plnění povinného podílu kombinací odběru náhradního plnění a odvodu finančních prostředků do státního rozpočtu, kterou v Olomouckém kraji plnilo povinný podíl zaměstnávání osob se zdravotním postižením 135 zaměstnavatelů. Nejméně zaměstnavatelů pak plnilo povinný podíl zaměstnávání osob se zdravotním postižením kombinací fyzického zaměstnávání osob

se zdravotním postižením a odvodem finančních prostředků do státního rozpočtu, a to 31 zaměstnavatelů, což představuje 2,8 % zaměstnavatelů z celkového počtu zaměstnavatelů evidovaných v Olomouckém kraji.

Oproti způsobu plnění povinného podílu osob se zdravotním postižením formou kombinace plnění byl vykázan o 48,2 p. b. nižší podíl zaměstnavatelů plnících povinný podíl zaměstnávání osob se zdravotním postižením pouze fyzickým zaměstnáváním těchto osob, dále o 53,2 p. b. nižší podíl zaměstnavatelů plnících povinný podíl zaměstnávání osob se zdravotním postižením pouze odebráním náhradního plnění a o 64 p. b. nižší podíl zaměstnavatelů plnících povinný podíl zaměstnávání osob se zdravotním postižením odvodem finančních prostředků do státního rozpočtu.

3.2 Analýza plnění povinného podílu zaměstnávání osob se zdravotním postižením dle hlavní ekonomické činnosti zaměstnavatele (CZ – NACE)

V souladu s nařízením Evropského parlamentu a Rady (ES) č. 1893/2006, kterým se zavádí statistická klasifikace ekonomických činností NACE Revize 2 a kterým se mění nařízení Rady (EHS) č. 3037/90 a některá nařízení ES o specifických statistických oblastech, ze dne 20. prosince 2006, byla Sdělením Českého statistického úřadu č. 244/2007 Sb., o zavedení Klasifikace ekonomických činností (CZ - NACE), zavedena s účinností od 1. ledna 2008 Klasifikace ekonomických činností, dle které jsou hlavní ekonomické činnosti rozděleny do 21 sekcí, 88 oddílů, 271 skupin, 774 tříd a 160 podtříd.

Pro účely diplomové práce budou sekce rozděleny do tří základních sektorů národního hospodářství⁵, a to:

- sektoru primárního, nazývaného též jako sektor surovin, který zahrnuje získávání produktů z přírody a obdělávání půdy,
- sektoru sekundárního, označovaného za zpracovatelský sektor, který zpracovává a využívá zdroje z primárního sektoru a
- terciárního sektoru neboli sektoru služeb.

⁵ Ve vyspělých ekonomikách bývá využíváno i členění do kvartérního sektoru, který zahrnuje vědu, výzkum a vzdělávání. Pro daný účel diplomové práce je však vhodnější se držet tradičního dělení.

Tab. 3.6 Členění sekcí dle CZ – NACE do sektorů národního hospodářství

Sektor národního hospodářství	Sekce dle klasifikace ekonomických činností CZ - NACE
Primární sektor	Sekce A - Zemědělství, lesnictví a rybářství Sekce B - Těžba a dobývání
Sekundární sektor	Sekce C - Zpracovatelský průmysl Sekce D - Výroba a rozvod elektřiny, plynu, tepla a klimatizovaného vzduchu Sekce E - Zásobování vodou; činnosti související s odpadními vodami, odpady a sanace Sekce F - Stavebnictví
Terciární sektor	Sekce G - Velkoobchod a maloobchod; opravy a údržba motorových vozidel Sekce H - Doprava a skladování Sekce I - Ubytování, stravování a pohostinství Sekce J - Informační a komunikační činnosti Sekce K - Peněžnictví a pojišťovnictví Sekce L - Činnosti v oblasti nemovitostí Sekce M - Profesní, vědecké a technické činnosti Sekce N - Administrativní a podpůrné činnosti Sekce O - Veřejná správa a obrana; povinné sociální zabezpečení Sekce P - Vzdělávání Sekce Q - Zdravotní a sociální péče Sekce R - Kulturní, zábavní a rekreační činnosti Sekce S - Ostatní činnosti Sekce T - Činnosti domácností jako zaměstnavatelů; činnosti domácností produkujících blíže neurčené výrobky a služby pro vlastní potřebu Sekce U - Činnosti exteritoriálních organizací a orgánů

Vlastní zpracování.

V roce 2018 bylo v primárním sektoru evidováno 72 zaměstnavatelů, což představuje 6,6 % zaměstnavatelů z celkového počtu zaměstnavatelů evidovaných v Olomouckém kraji. V rámci primárního sektoru jich pak, z celkového počtu zaměstnavatelů evidovaných v kraji, 6,3 % vykonávalo svou hlavní ekonomickou činnost v sekci A - Zemědělství, lesnictví a rybářství a pouze 0,3 % zaměstnavatelů v sekci B - Těžba a dobývání.

V sekundárním sektoru, bylo evidováno 443 zaměstnavatelů, kteří tvoří 40,4 % z celkového počtu zaměstnavatelů v kraji. V rámci sekundárního sektoru pak, z celkového počtu zaměstnavatelů evidovaných v kraji, 32,7 % zaměstnavatelů vykonávalo svou hlavní ekonomickou činnost v sekci C - Zpracovatelský průmysl, ve kterém bylo současně zastoupeno nejvíce zaměstnavatelů evidovaných v Olomouckém kraji v rámci národního hospodářství. V sekundárním sektoru dále vykonávalo svou hlavní ekonomickou činnost 0,6 % zaměstnavatelů v sekci D - Výroba a rozvod elektřiny, plynu, tepla a klimatizovaného vzduchu, 1,7 % zaměstnavatelů v sekci E - Zásobování vodou; činnosti

související s odpadními vodami, odpady a sanace a 5,4 % zaměstnavatelů v sekci F - Stavebnictví.

Nejpočetnějším sektorem národního hospodářství je sektor terciární, ve kterém bylo v roce 2018 evidováno 581 zaměstnavatelů, tj. 53 % zaměstnavatelů z celkového počtu zaměstnavatelů v Olomouckém kraji. V rámci terciárního sektoru pak vykonávalo svou hlavní ekonomickou činnost 8,7 % zaměstnavatelů v sekci G - Velkoobchod a maloobchod; opravy a údržba motorových vozidel, 4 % zaměstnavatelů v sekci H - Doprava a skladování, 1,4 % zaměstnavatelů v sekci I - Ubytování, stravování a pohostinství, 0,9 % zaměstnavatelů v sekci J - Informační a komunikační činnost a pouze 0,1 % zaměstnavatelů v sekci K - Peněžnictví a pojišťovnictví, které současně představuje nejméně zastoupenou sekci v rámci národního hospodářství. Dále v terciárním sektoru vykonávalo svou hlavní ekonomickou činnost 0,8 % zaměstnavatelů v sekci L - Činnosti v oblasti nemovitostí, 2,3 % zaměstnavatelů v sekci M - Profesní, vědecké a technické činnosti, 0,8 % zaměstnavatelů v sekci N - Administrativní a podpůrné činnosti, 3,6 % zaměstnavatelů v sekci O - Veřejná správa a obrana; povinné sociální zabezpečení, 20,3 % zaměstnavatelů v sekci P - Vzdělávání, 7,8 % zaměstnavatelů v sekci Q - Zdravotní a sociální péče, 1,3 % zaměstnavatelů v sekci R - Kulturní, zábavní a rekreační činnosti a 1,1 % zaměstnavatelů v sekci S - Ostatní činnosti.

Sekce T - Činnosti domácností jako zaměstnavatelů; činnosti domácností produkujících blíže neurčené výrobky a služby pro vlastní potřebu a sekce U - Činnosti exterritoriálních organizací a orgánů nebyly zaměstnavateli v Olomouckém kraji zastoupeny.

Tab. 3.7 Počet zaměstnavatelů v sektorech národního hospodářství v Olomouckém kraji v roce 2018

Sektor	Počet zaměstnavatelů		Přepočtený počet zaměstnanců		4% povinný podíl zaměstnávání OZP	
	Absolutní počet	Podíl (%)	Absolutní počet	Podíl (%)	Absolutní počet	Podíl (%)
Primární sektor	72	6,6	4 979,60	4,2	198,83	4,2
Sekundární sektor	443	40,4	62 407,65	52,5	2 494,17	52,5
Terciární sektor	581	53	51 450,80	43,3	2 055,30	43,3
Celkem	1 096	100	118 838,05	100	4 748,30	100

Zdroj dat: ÚP ČR – KrP v Olomouci; vlastní zpracování.

Z údajů v tabulce 3.7 je zřejmé, že z hlediska počtu zaměstnanců zaměstnaných u zaměstnavatelů zařazených, dle jejich hlavní ekonomické činnosti, do sektorů národního hospodářství byl nejvyšší podíl těchto zaměstnanců, z celkového počtu zaměstnanců

v Olomouckém kraji, vykázán v sekundárním sektoru (52,5 %), následně v sektoru terciárním (43,3 %) a nejnižší podíl zaměstnanců byl vykázán v primárním sektoru (4,2 %).

Tab. 3.8 Plnění povinného podílu zaměstnávání osob se zdravotním postižením zaměstnavateli v sektorech národního hospodářství Olomouckém kraji v roce 2018

Sektor	Zaměstnávání OZP		Náhradní plnění		Odvod do SR		Celkem	
	Absolutní počet	Podíl (%)	Absolutní počet	Podíl (%)	Absolutní počet	Podíl (%)	Absolutní počet	Podíl (%)
Primární sektor	176,39	63,6	82,92	29,9	17,96	6,5	277,27	100
Sekundární sektor	1 251,64	39,1	1 769,70	55,4	176,42	5,5	3 197,76	100
Terciární sektor	1 161,52	45,6	1 209,87	47,5	177,29	6,9	2 548,68	100
Celkem	2 589,55	43	3 062,49	50,8	371,67	6,2	6 023,71	100

Zdroj dat: ÚP ČR – KrP v Olomouci; vlastní zpracování.

Z údajů v tabulce 3.8 je patrné, že v rámci plnění povinného podílu zaměstnávání osob se zdravotním postižením zaměstnavatelé v roce 2018 plnili tento podíl v primárním sektoru za 277,27 osob se zdravotním postižením, z čehož 63,6 % osob se zdravotním postižením bylo fyzicky zaměstnáno, za 29,9 % osob se zdravotním postižením zaměstnavatelé odebrali náhradní plnění a odvodem do státního rozpočtu bylo plněno za 6,5 % osob se zdravotním postižením v celkové výši 1 342 684 Kč. V sekundárním sektoru zaměstnavatelé plnili povinný podíl zaměstnávání osob se zdravotním postižením za 3 197,76 osob se zdravotním postižením, přičemž fyzicky zaměstnáno bylo 39,1 % těchto osob, odběrem náhradního plnění plnili zaměstnavatelé povinný podíl za 55,4 % osob se zdravotním postižením a za 5,5 % osob se zdravotním postižením byla v celkové výši 13 675 830 Kč odvedena sankce do státního rozpočtu. V terciárním sektoru pak zaměstnavatelé plnili povinný podíl zaměstnávání osob se zdravotním postižením za 2 548,68 osob se zdravotním postižením, z čehož fyzicky zaměstnáno bylo 45,6 % osob se zdravotním postižením, za 47,5 % osob se zdravotním postižením bylo odebráno náhradní plnění a odvodem do státního rozpočtu ve výši 13 635 260 Kč zaměstnavatelé plnili povinný podíl za 6,9 % osob se zdravotním postižením.

3.2.1 Analýza vývoje plnění povinného podílu zaměstnávání osob se zdravotním postižením v letech 2008-2018

Obdobně jako v kapitole 3.1.1 bude v této části diplomová práce zaměřena na analýzu a vývoj plnění povinného podílu zaměstnávání osob se zdravotním postižením, a to zaměstnavateli zařazenými, dle výkonu své hlavní ekonomické činnosti, do sektorů národního hospodářství v Olomouckém kraji a jejich vzájemného srovnání ve sledovaném období let 2008-2018.

Analyza vývoje zaměstnávání osob se zdravotním postižením

V roce 2018 bylo v Olomouckém kraji v rámci primárního sektoru evidováno 65 zaměstnavatelů plnících povinný podíl zaměstnávání osob se zdravotním postižením fyzickým zaměstnáváním těchto osob u zaměstnavatele v pracovním poměru, což představuje 90,3 % zaměstnavatelů z celkového počtu zaměstnavatelů evidovaných v daném sektoru. V porovnání s podílem zaměstnavatelů v sekundárním sektoru, ve kterém bylo evidováno 338 zaměstnavatelů plnících povinný podíl fyzickým zaměstnáním osob se zdravotním postižením, je tento podíl zaměstnavatelů v primárním sektoru o 14 p. b. vyšší. Podíl zaměstnavatelů plnících povinný podíl fyzickým zaměstnáním osob se zdravotním postižením v terciárním sektoru pak byl oproti podílu vykázaném v primárním sektoru nižší o 20,8 p. b. a o 6,8 p. b. nižší než podíl zaměstnavatelů vykázaný v sektoru sekundárním, přičemž v terciárním sektoru bylo evidováno celkem 404 zaměstnavatelů plnících povinný podíl zaměstnávání osob se zdravotním postižením fyzickým zaměstnáním těchto osob u zaměstnavatele v pracovním poměru.

Tab. 3.9 Počet zaměstnavatelů zaměstnávajících osoby se zdravotním postižením v sektorech národního hospodářství Olomouckém kraji v roce 2018

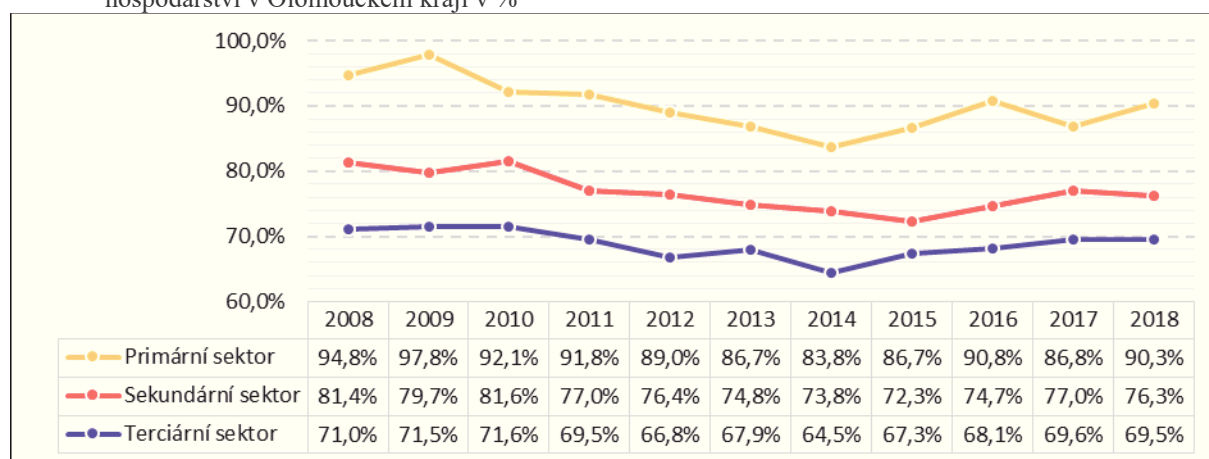
Sektor	Počet zaměstnavatelů							
	Celkem		Fyzické zaměstnávání OZP		z toho plní povinný podíl			
					zcela fyzickým zaměstnáváním OZP		v kombinaci s jiným způsobem plnění	
	Absolutní počet	Podíl (%)	Absolutní počet	Podíl (%)	Absolutní počet	Podíl (%)	Absolutní počet	Podíl (%)
Primární sektor	72	100	65	90,3	27	37,5	38	52,8
Sekundární sektor	443	100	338	76,3	71	15,9	267	60,4
Terciální sektor	581	100	404	69,5	109	18,7	295	50,8
Celkem	1 096	100	807	73,6	207	18,9	600	54,7

Zdroj dat: ÚP ČR – KrP v Olomouci; vlastní zpracování.

Z hlediska plnění povinného podílu je z tabulky 3.9 zřejmé, že z celkového počtu zaměstnavatelů evidovaných v primárním sektoru vykázalo 37,5 % zaměstnavatelů plnění povinného podílu zaměstnávání osob se zdravotním postižením pouze fyzickým zaměstnáváním těchto osob, přičemž ve srovnání s podílem zaměstnavatelů v sekundárním sektoru je tento podíl zaměstnavatelů o 21,6 p. b. vyšší. Podíl zaměstnavatelů plnících povinný podíl pouze fyzickým zaměstnáváním osob se zdravotním postižením pak byl v terciárním sektoru o 18,8 p. b. nižší než podíl zaměstnavatelů v primárním sektoru a současně o 2,9 p. b. vyšší než podíl těchto zaměstnavatelů v sektoru sekundárním.

V případě plnění povinného podílu zaměstnávání osob se zdravotním postižením fyzickým zaměstnáváním těchto osob v kombinaci s jiným způsobem plnění povinného podílu byl naopak nejvyšší podíl zaměstnavatelů vykázaný v sekundárním sektoru, a to 60,4 % zaměstnavatelů z celkového počtu zaměstnavatelů v daném sektoru, který byl o 7,6 p. b. vyšší než podíl zaměstnavatelů vykázaný v primárním sektoru a o 9, 6 p. b. vyšší než v sektoru terciárním. Podíl zaměstnavatelů plnící povinný podíl fyzickým zaměstnáváním osob se zdravotním postižením v kombinaci s jiným způsobem plnění povinného podílu vykázaný v primárním sektoru pak byl o 2 p. b. vyšší než podíl těchto zaměstnavatelů v sektoru terciárním.

Obr. 3.8 Podíl zaměstnavatelů zaměstnávajících osoby se zdravotním postižením v sektorech národního hospodářství v Olomouckém kraji v %



Zdroj dat: ÚP ČR – KrP v Olomouci; vlastní zpracování.

Na obrázku 3.8, zobrazujícím vývoj podílu zaměstnavatelů plnících povinný podíl zaměstnávání osob se zdravotním postižením fyzickým zaměstnáváním těchto osob (a to zcela i v kombinaci s jiným způsobem plnění povinného podílu) v Olomouckém kraji dle sektorů národního hospodářství v období 2008-2018, je vidět, že nejvyšší podíl zaměstnavatelů plnících povinný podíl fyzickým zaměstnáváním osob se zdravotním postižením byl po celou dobu sledovaného období zaznamenán v primárním sektoru, následně v sektoru sekundárním a nejnižší podíl byl zaznamenán v terciárním sektoru.

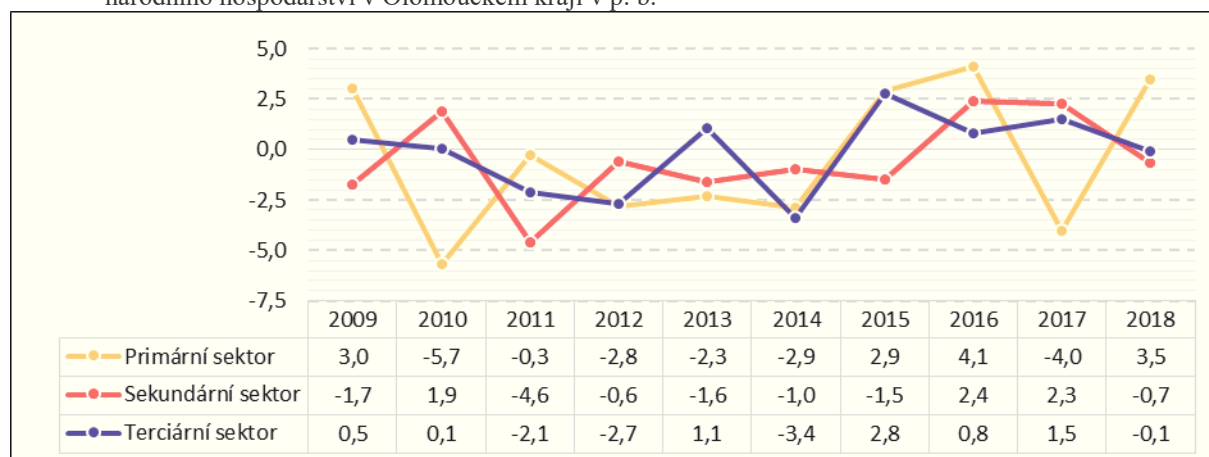
V počátku sledovaného období byl vývoj podílu zaměstnavatelů zaměstnávajících osoby se zdravotním postižením rostoucí v primárním a terciárním sektoru, přičemž tento růst byl mnohem výraznější v sektoru primárním, ve kterém byl v roce 2009 evidován nejvyšší podíl zaměstnavatelů zaměstnávajících osoby se zdravotním postižením v sektoru (97,8 %). Naopak v sekundárním sektoru byl v počátku sledovaného období zaznamenán pokles podílu těchto zaměstnavatelů a zároveň byl v roce 2008 vykázan i největší rozdíl mezi podíly

zaměstnavatelů v sekundárním a terciárním sektoru, a to 10,4 p. b., přičemž byl následně v roce 2009 vykázán největší rozdíl mezi podílem zaměstnavatelů zaměstnávajících osoby se zdravotním postižením v primárním a sekundární sektoru 18,1 p. b. a podílem zaměstnavatelů v primárním a terciárním sektoru 26,3 p. b.

Na rozdíl od sekundárního a terciárního sektoru, ve kterých byl v roce 2010 evidován nejvyšší podíl zaměstnavatelů zaměstnávajících osoby se zdravotním postižením, a to v rámci sektoru sekundárního (81,6 %) a terciárního (71,6 %), byl v tomto roce zaznamenán v primárním sektoru prudký pokles podílu těchto zaměstnavatelů, který od roku 2011 pozvolně pokračoval do roku 2014, kdy byl evidován nejnižší podíl zaměstnavatelů zaměstnávajících osoby se zdravotním postižením v sektoru (83,8 %). Klesající trend byl od roku 2011 zaznamenán i v sekundárním a terciárním sektoru, který v sekundárním sektoru pokračoval až do roku 2015, kdy byl v rámci sektoru evidován nejnižší podíl zaměstnavatelů zaměstnávajících osoby se zdravotním postižením ve sledovaném období (72,3 %) a v terciárním sektoru, s výjimkou roku 2013, kdy došlo k nepatrnému růstu podílu, byl zaznamenán tento pokles do roku 2014, ve kterém byl evidován nejnižší podíl zaměstnavatelů zaměstnávajících osoby se zdravotním postižením v sektoru (64,5 %).

Růstem podílu zaměstnavatelů zaměstnávajících osoby se zdravotním postižením v terciárním sektoru a jeho poklesem v sektoru sekundárním, došlo v roce 2015 k vykázání nejmenšího rozdílu mezi podíly těchto zaměstnavatelů, a to 5 p. b. Po pozvolném růstu podílu v sekundárním i terciárním sektoru v roce 2016 a 2017 byl následně v roce 2018 zaznamenán u obou sektorů jejich mírný pokles, přičemž v primárním sektoru byl, oproti pozvolnému růstu podílů zaměstnavatelů zaměstnávajících osoby se zdravotním postižením v sekundárním a terciárním sektoru v roce 2015 a 2016, tento růst výraznější a v roce 2017 byl současně vykázán nejmenší rozdíl mezi podíly těchto zaměstnavatelů v primárním a sekundárním sektoru, a to 9,8 p. b., a mezi podíly v primárním a terciárním sektoru 16,4 p. b. V následujícím roce pak byl zaznamenán opakovaný růst podílu zaměstnavatelů zaměstnávajících osoby se zdravotním postižením v primárním sektoru.

Obr. 3.9 Meziroční změna podílu zaměstnavatelů zaměstnávajících osoby se zdravotním postižením v sektorech národního hospodářství v Olomouckém kraji v p. b.



Zdroj dat: ÚP ČR – KrP v Olomouci; vlastní zpracování.

Z hlediska meziročního srovnání je z obrázku 3.9 zjevné, že k největším meziročním rozdílům mezi podíly zaměstnavatelů zaměstnávajících osoby se zdravotním postižením došlo v primárním sektoru, kdy byl v roce 2010 evidován nejvyšší meziroční pokles podílu zaměstnavatelů zaměstnávajících osoby se zdravotním postižením o 5,7 p. b., a naopak k nejvyššímu meziročnímu růstu podílu těchto zaměstnavatelů došlo v roce 2016, a to o 4,1 p. b. Stejně jako v primárním sektoru byl nejvyšší meziroční růst podílu zaměstnavatelů zaměstnávajících osoby se zdravotním postižením v roce 2016 evidován v sekundárním sektoru, a to o 2,4 p. b. a nejvyšší pokles podílu zaměstnavatelů v sekundárním sektoru v roce 2011 o 4,6 p. b. V terciárním sektoru byl pak nejvyšší meziroční pokles podílu zaměstnavatelů zaměstnávajících osoby se zdravotním postižením evidován v roce 2014, a to o 3,4 p. b., který byl následně v roce 2015 vystřídán nejvyšším meziročním růstem podílu těchto zaměstnavatelů o 2,8 p. b.

Analýza vývoje odebrání náhradního plnění

V roce 2018 bylo v Olomouckém kraji v rámci sekundárního sektoru evidováno 343 zaměstnavatelů plnících povinný podíl zaměstnávání osob se zdravotním postižením odebráním náhradního plnění od odběratelů evidovaných v elektronické evidenci náhradního plnění, což představuje 77,4 % zaměstnavatelů z celkového počtu zaměstnavatelů evidovaných v daném sektoru. V porovnání s podílem zaměstnavatelů v terciárním sektoru, ve kterém bylo evidováno 439 zaměstnavatelů plnících povinný podíl zaměstnávání osob se zdravotním postižením odebráním náhradního plnění, je tento podíl zaměstnavatelů v sekundárním sektoru o 1,8 p. b. vyšší. Podíl zaměstnavatelů plnících povinný podíl zaměstnávání osob se zdravotním postižením odebráním náhradního plnění v primárním

sektoru pak byl oproti podílu vykázanému v sekundárním sektoru nižší o 19,1 p. b. a o 17,3 p. b. nižší než podíl zaměstnavatelů vykázaný v sektoru terciárním, přičemž bylo v primárním sektoru evidováno celkem 42 zaměstnavatelů plnících povinný podíl odebráním náhradního plnění od odběratelů evidovaných v elektronické evidenci náhradního plnění.

Tab. 3.10 Počet zaměstnavatelů odebírajících náhradní plnění v Olomouckém kraji

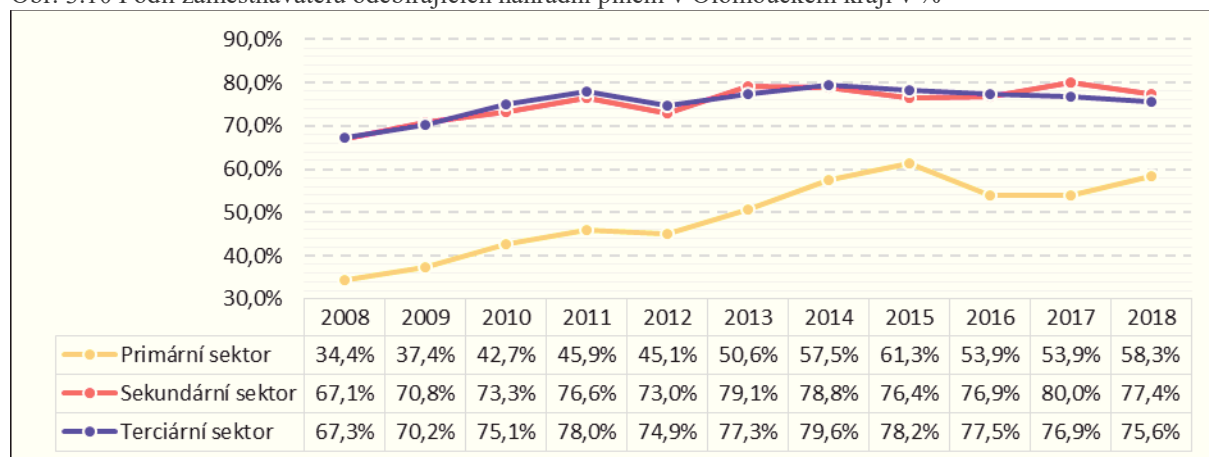
Sektor	Počet zaměstnavatelů							
	Celkem		Odběr náhradního plnění		z toho plní povinný podíl			
					zcela odběrem náhradního plnění		v kombinaci s jiným způsobem plnění	
	Absolutní počet	Podíl (%)	Absolutní počet	Podíl (%)	Absolutní počet	Podíl (%)	Absolutní počet	Podíl (%)
Primární sektor	72	100	42	58,3	3	4,2	39	54,1
Sekundární sektor	443	100	343	77,4	40	9	303	68,4
Terciální sektor	581	100	439	75,6	77	13,3	362	62,3
Celkem	1 096	100	824	75,2	120	11	704	64,2

Zdroj dat: ÚP ČR – KrP v Olomouci; vlastní zpracování.

Z hlediska plnění povinného podílu je z tabulky 3.10 patrné, že z celkového počtu zaměstnavatelů evidovaných v sekundárním sektoru vykazalo 9 % zaměstnavatelů plnění povinného podílu zaměstnávání osob se zdravotním postižením pouze odebráním náhradního plnění, přičemž ve srovnání s podílem zaměstnavatelů v terciárním sektoru je tento podíl zaměstnavatelů o 4,3 p. b. nižší. Podíl zaměstnavatelů plnících povinný podíl zaměstnávání osob se zdravotním postižením pouze odběrem náhradního plnění pak byl v primárním sektoru nižší o 4,8 p. b. než podíl zaměstnavatelů v sekundárním sektoru a současně o 9,1 p. b. nižší než podíl zaměstnavatelů plnících povinný podíl zaměstnávání osob se zdravotním postižením pouze odebráním náhradního plnění v sektoru terciárním.

V případě plnění povinného podílu zaměstnávání osob se zdravotním postižením odebráním náhradního plnění v kombinaci s jiným způsobem plnění povinného podílu byl nejvyšší podíl zaměstnavatelů evidován v sekundárním sektoru, a to 68,4 % zaměstnavatelů z celkového počtu zaměstnavatelů v daném sektoru, který byl vyšší o 6,1 p. b. než podíl zaměstnavatelů vykázaný v terciárním sektoru a o 14,3 p. b. vyšší než v sektoru primárním. Podíl zaměstnavatelů plnící povinný podíl zaměstnávání osob se zdravotním postižením odebráním náhradního plnění v kombinaci s jiným způsobem plnění povinného podílu vykázaný v primárním sektoru pak byl o 8,2 p. b. nižší než podíl těchto zaměstnavatelů v sektoru terciárním.

Obr. 3.10 Podíl zaměstnavatelů odebírajících náhradní plnění v Olomouckém kraji v %



Zdroj dat: ÚP ČR – KrP v Olomouci; vlastní zpracování.

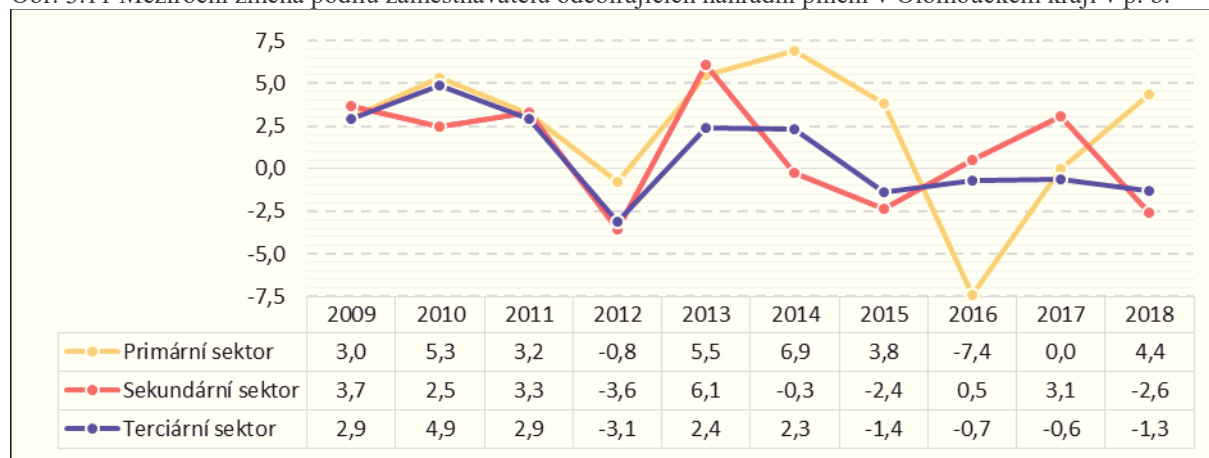
Z obrázku 3.10, zachycujícího vývoj podílu zaměstnavatelů plnících povinný podíl zaměstnávání osob se zdravotním postižením odebráním náhradního plnění (a to zcela i v kombinaci s jiným způsobem plnění povinného podílu) v Olomouckém kraji dle sektorů národního hospodářství v období 2008-2018, je očividné, že nejvyšší podíl zaměstnavatelů plnících povinný podíl zaměstnávání osob se zdravotním postižením odebráním náhradního plnění byl s malými nuancemi po celou dobu sledovaného období vykázan v sekundárním a terciárním sektoru a nejnižší podíl těchto zaměstnavatelů byl vykázan v sektoru primárním.

Od počátku sledovaného období do roku 2011 byl ve všech sektorech zaznamenán rostoucí trend podílů zaměstnavatelů odebírajících náhradní plnění, přičemž v roce 2008 byl současně evidován nejnižší podíl těchto zaměstnavatelů v terciárním sektoru (67,3 %), sekundárním sektoru (67,1 %) i v sektoru primárním (34,4 %). Zároveň byl v roce 2008 vykázan i nejmenší rozdíl mezi podíly zaměstnavatelů odebírajících náhradní plnění v sekundárním a terciárním sektoru, a to 0,2 p. b., a následně byl v roce 2009 vykázan největší rozdíl 33,4 p. b. mezi podíly těchto zaměstnavatelů v primárním a sekundárním sektoru a 32,8 p. b. mezi podíly zaměstnavatelů odebírajících náhradní plnění v primárním a terciárním sektoru.

Růst podílů zaměstnavatelů odebírajících náhradní ve všech sektorech národního hospodářství byl v roce 2012 vystřídán jejich poklesem, který byl následně od roku 2013 opět rostoucí. V primárním sektoru byl, oproti podílům zaměstnavatelů v sekundárním a terciárním sektoru, tento růst do roku 2015 výraznější a současně byl evidován i nejvyšší podíl těchto zaměstnavatelů v primárním sektoru (61,3 %). Zároveň byl v roce 2015 vykázan nejmenší rozdíl mezi podíly zaměstnavatelů v primárním a sekundárním sektoru, a to 15,1 p. b. a současně mezi primárním a terciárním sektorem 16,9 p. b.

V roce 2014 byl růst podílů zaznamenán i v terciárním sektoru, kdy byl zároveň tento podíl i nejvyšší v rámci sektoru (79,6 %), avšak od roku 2015 byl do konce sledovaného období v terciálním sektoru zaznamenán pozvolný pokles podílu zaměstnavatelů odebírajících náhradní plnění. V sekundárním sektoru byl v roce 2014 zaznamenán nepatrný pokles podílu zaměstnavatelů odebírajících náhradní plnění, který pokračoval i v roce 2015, a který byl následně v letech 2016 a 2017 vystřídán růstem podílu těchto zaměstnavatelů. V roce 2018 pak byl v terciálním sektoru opět zaznamenán pokles podílu zaměstnavatelů odebírajících náhradní plnění.

Obr. 3.11 Meziroční změna podílu zaměstnavatelů odebírajících náhradní plnění v Olomouckém kraji v p. b.



Zdroj dat: ÚP ČR – KrP v Olomouci; vlastní zpracování.

Z hlediska meziročního srovnání je na obrázku 3.10 vidět, že k největším meziročním rozdílům mezi podíly zaměstnavatelů odebírajících náhradní plnění došlo v primárním sektoru, kdy byl v roce 2014 evidován nejvyšší meziroční růst podílu zaměstnavatelů odebírajících náhradní plnění o 6,9 p. b., a naopak nejvyšší meziroční pokles podílu těchto zaměstnavatelů o 7,4 p. b. byl evidován v roce 2016. V sekundárním a terciálním sektoru byl evidován nejvyšší meziroční pokles podílu zaměstnavatelů odebírajících náhradní plnění v roce 2012, a to v sekundárním sektoru o 3,6 p. b., který následně vystřídál v roce 2013 nejvyšší meziroční růst podílu těchto zaměstnavatelů o 6,1 p. b. V terciálním sektoru byl tento nejvyšší meziroční pokles o 3,1 p. b., a naopak nejvyšší meziroční růst podílu zaměstnavatelů odebírajících náhradní plnění byl evidován v roce 2010, a to o 4,9 p. b.

Analýza vývoje odvodu finančních prostředků do státního rozpočtu

V roce 2018 bylo v Olomouckém kraji v rámci terciárního sektoru evidováno 187 zaměstnavatelů plnících povinný podíl zaměstnávání osob se zdravotním postižením odvodem finančních prostředků do státního rozpočtu za každou osobu se zdravotním

postižením, kterou měl zaměstnavatel zaměstnat, což představuje 32,2 % zaměstnavatelů z celkového počtu zaměstnavatelů evidovaných v daném sektoru. V porovnání s podílem zaměstnavatelů v sekundárním sektoru, ve kterém bylo evidováno 129 zaměstnavatelů plnících povinný podíl odvodem finančních prostředků do státního rozpočtu, je tento podíl zaměstnavatelů v terciálním sektoru o 3,2 p. b. vyšší. Podíl zaměstnavatelů plnících povinný podíl zaměstnávání osob se zdravotním postižením odvodem finančních prostředků do státního rozpočtu v primárním sektoru byl oproti podílu vykázaném v terciálním sektoru nižší o 4,4 p. b. a o 1,3 p. b. nižší než podíl zaměstnavatelů vykázaný v sektoru sekundárním, přičemž bylo v primárním sektoru evidováno celkem 20 zaměstnavatelů plnících povinný podíl zaměstnávání osob se zdravotním postižením odvodem finančních prostředků do státního rozpočtu.

Tab. 3.11 Počet zaměstnavatelů odvádějících finanční prostředky do státního rozpočtu v Olomouckém kraji

Sektor	Počet zaměstnavatelů							
	Celkem		Odvod do státního rozpočtu		z toho plní povinný podíl			
					zcela odvodem do státního rozpočtu		v kombinaci s jiným způsobem plnění	
	Absolutní počet	Podíl (%)	Absolutní počet	Podíl (%)	Absolutní počet	Podíl (%)	Absolutní počet	Podíl (%)
Primární sektor	72	100	20	27,8	1	1,4	19	26,4
Sekundární sektor	443	100	129	29,1	13	2,9	116	26,2
Terciální sektor	581	100	187	32,2	20	3,4	167	28,8
Celkem	1 096	100	336	30,7	34	3,1	302	27,6

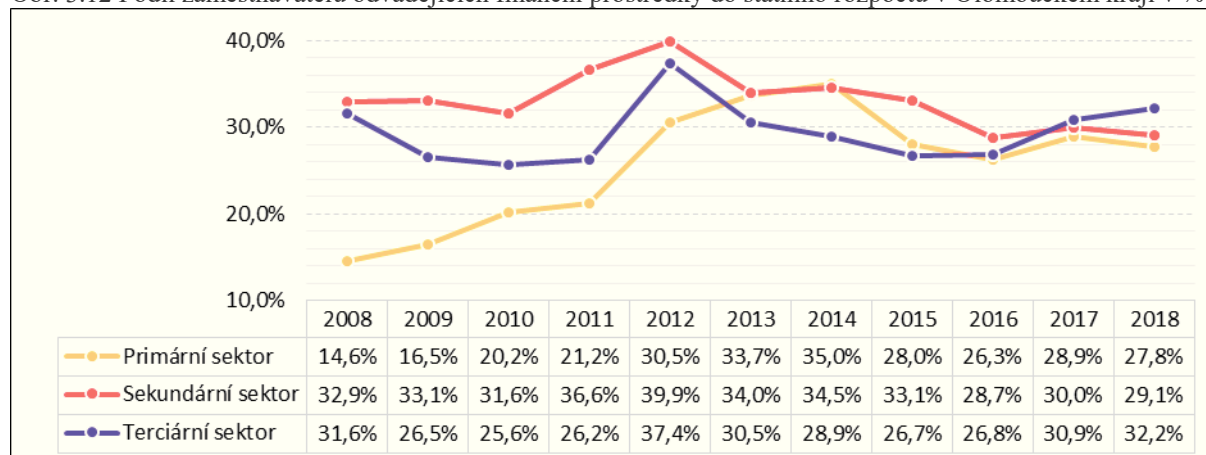
Zdroj dat: ÚP ČR – KrP v Olomouci; vlastní zpracování.

Z hlediska plnění povinného podílu je z tabulky 3.11 evidentní, že z celkového počtu zaměstnavatelů evidovaných v terciálním sektoru vykazalo 3,4 % zaměstnavatelů plnění povinného podílu zaměstnávání osob se zdravotním postižením pouze odvodem finančních prostředků do státního rozpočtu, přičemž ve srovnání s podílem zaměstnavatelů v sekundárním sektoru je tento podíl zaměstnavatelů o 0,5 p. b. vyšší. Podíl zaměstnavatelů plnících povinný podíl zaměstnávání osob se zdravotním postižením pouze odvodem finančních prostředků do státního rozpočtu pak byl v primárním sektoru nižší o 2 p. b. než podíl těchto zaměstnavatelů v terciálním sektoru a současně o 1,5 p. b. nižší než podíl zaměstnavatelů plnících povinný podíl zaměstnávání osob se zdravotním postižením pouze odvodem finančních prostředků v sektoru sekundárním.

V případě plnění povinného podílu zaměstnávání osob se zdravotním postižením odvodem finančních prostředků do státního rozpočtu v kombinaci s jiným způsobem plnění povinného podílu, byl nejvyšší podíl zaměstnavatelů vykázan v terciálním sektoru,

a to 28,8 % zaměstnavatelů z celkového počtu zaměstnavatelů v daném sektoru, který byl vyšší o 2,4 p. b. než podíl zaměstnavatelů vykázaný v primárním sektoru a o 2,6 p. b. vyšší než v sektoru sekundárním. Podíl zaměstnavatelů plnících povinný podíl zaměstnávání osob se zdravotním postižením odvodem finančních prostředků do státního rozpočtu v kombinaci s jiným způsobem plnění povinného podílu vykázaný v primárním sektoru pak byl o 0,2 p. b. vyšší než podíl těchto zaměstnavatelů v sektoru sekundárním.

Obr. 3.12 Podíl zaměstnavatelů odvádějících finanční prostředky do státního rozpočtu v Olomouckém kraji v %



Zdroj dat: ÚP ČR – KrP v Olomouci; vlastní zpracování.

Na obrázku 3.12, znázorňujícím vývoj podílu zaměstnavatelů plnících povinný podíl zaměstnávání osob se zdravotním postižením odvodem finančních prostředků do státního rozpočtu (a to zcela i v kombinaci s jiným způsobem plnění povinného podílu) v Olomouckém kraji dle sektorů národního hospodářství v období 2008-2018, lze zpozorovat, že nejvyšší podíl zaměstnavatelů plnících povinný podíl zaměstnávání osob se zdravotním postižením odvodem finančních prostředků do státního rozpočtu byl do roku 2017, s výjimkou nepatrné změny v roce 2013, zaznamenán v sekundárním sektoru. Od roku 2017 byl nejvyšší podíl těchto zaměstnavatelů evidován v sektoru terciárním. Sektor s nejnižším podílem zaměstnavatelů odvádějících finanční prostředky do státního rozpočtu byl do roku 2012 primární sektor. Od roku 2013 do roku 2017 pak byly mezi podíly zaměstnavatelů plnících povinný podíl zaměstnávání osob se zdravotním postižením odvodem finančních prostředků do státního rozpočtu zaznamenány vzájemné změny.

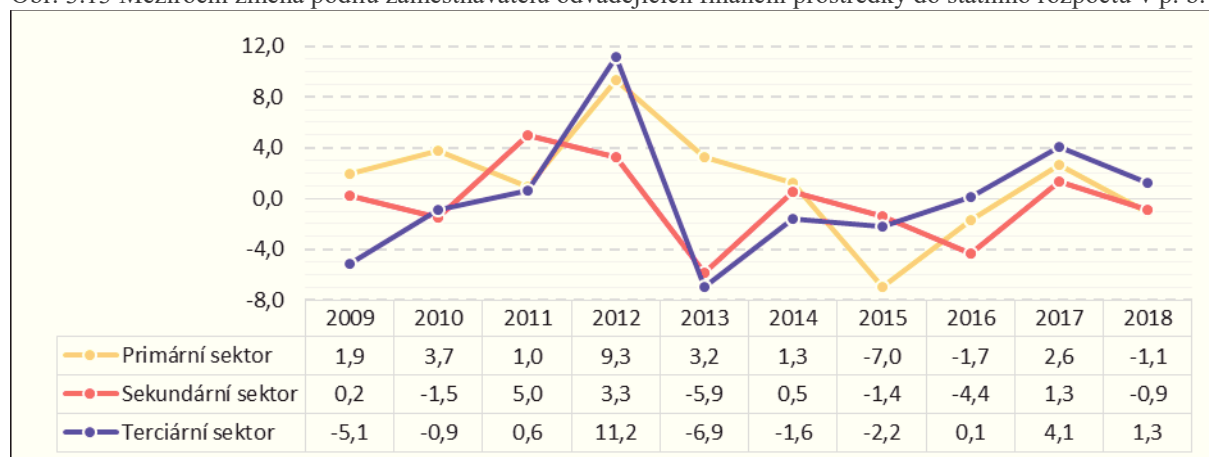
Od počátku sledovaného období do roku 2014 byl v primárním sektoru zaznamenán rostoucí trend podílu zaměstnavatelů odvádějících finanční prostředky do státního rozpočtu, přičemž v roce 2008 byl evidován i nejnižší podíl těchto zaměstnavatelů v sektoru (14,6 %) a současně vykázan i největší rozdíl mezi podíly zaměstnavatelů odváděných finančních prostředků do státního rozpočtu v primárním a sekundárním sektoru 18,3 p. b. a mezi podíly

těchto zaměstnavatelů v primárním a terciálním sektoru 17 p. b. Nejmenší rozdíl mezi podíly zaměstnavatelů v primárním a sekundárním sektoru byl poté vykázán v roce 2013, a to 0,3 p. b. V roce 2014 byl naopak evidován nejvyšší podíl zaměstnavatelů odvádějících finanční prostředky do státního rozpočtu v primárním sektoru (35 %).

Z hlediska rozdílů mezi podíly zaměstnavatelů odvádějících finanční prostředky do státního rozpočtu v sekundárním a terciálním sektoru, byl tento rozdíl nejmenší v roce 2008, a to 0,7 p. b. Následně byl v terciálním sektoru zaznamenán pokles podílu těchto zaměstnavatelů, který trval do roku 2010, kdy byl evidován i nejnižší podíl zaměstnavatelů odvádějících finanční prostředky do státního rozpočtu v sektoru (25,6 %). V sekundárním sektoru byl naopak v roce 2009 zaznamenán nepatrný růst podílu těchto zaměstnavatelů, který byl následně vystřídán poklesem v roce 2010. Od roku 2011 do roku 2012 byl zaznamenán růst podílu zaměstnavatelů odvádějících finanční prostředky do státního rozpočtu jak v sekundárním, tak i v terciálním sektoru, přičemž v roce 2011 byl vykázán mezi oběma sektory největší rozdíl u podílů těchto zaměstnavatelů, a to 10,4 p. b. V roce 2012 byl poté evidován nejvyšší podíl zaměstnavatelů odvádějících finanční prostředky do státního rozpočtu, jak v sekundárním sektoru (39,9 %), tak v sektoru terciálním (37,4 %). Následně v roce 2013 byl v obou sektorech zaznamenán pokles podílů těchto zaměstnavatelů, který v terciálním sektoru pokračoval i v roce 2014, avšak v sektoru sekundárním byl v roce 2014 zaznamenán nepatrný růst tohoto podílu.

V roce 2015 byl ve všech sektorech zaznamenán růst podílů zaměstnavatelů odvádějících finanční prostředky do státního rozpočtu, který pokračoval do konce sledovaného období pouze v terciálním sektoru. V primárním a sekundárním sektoru pak byl od roku 2016 do konce sledovaného období zaznamenán opakovaný pokles a růst podílů těchto zaměstnavatelů, přičemž v roce 2016 byl současně evidován i nejnižší podíl zaměstnavatelů odvádějících finanční prostředky do státního rozpočtu v terciálním sektoru (28,7 %) a zároveň byl vykázán i nejmenší rozdíl mezi podíly těchto zaměstnavatelů v terciálním a primárním sektoru 0,5 p. b.

Obr. 3.13 Meziroční změna podílu zaměstnavatelů odvádějících finanční prostředky do státního rozpočtu v p. b.



Zdroj dat: ÚP ČR – KrP v Olomouci; vlastní zpracování.

Z hlediska meziročního srovnání je z obrázku 3.13 zřejmé, že nejvyšší meziroční růst podílů zaměstnavatelů odvádějících finanční prostředky do státního rozpočtu byl vykázán v roce 2012 v terciálním sektoru, a to o 11,2 p. b. Následně v primárním sektoru o 9,3 p. b. a v roce 2011 v sektoru sekundárním o 5 p. b. Nejvyšší meziroční pokles pak byl zaznamenán v roce 2015 v primárním sektoru, a to o 7 p. b., v roce 2013 v terciálním sektoru o 6,9 p. b. a v sektoru sekundárním o 5,9 p. b.

3.2.2 Analýza způsobu plnění povinného podílu zaměstnávání osob se zdravotním postižením v roce 2018

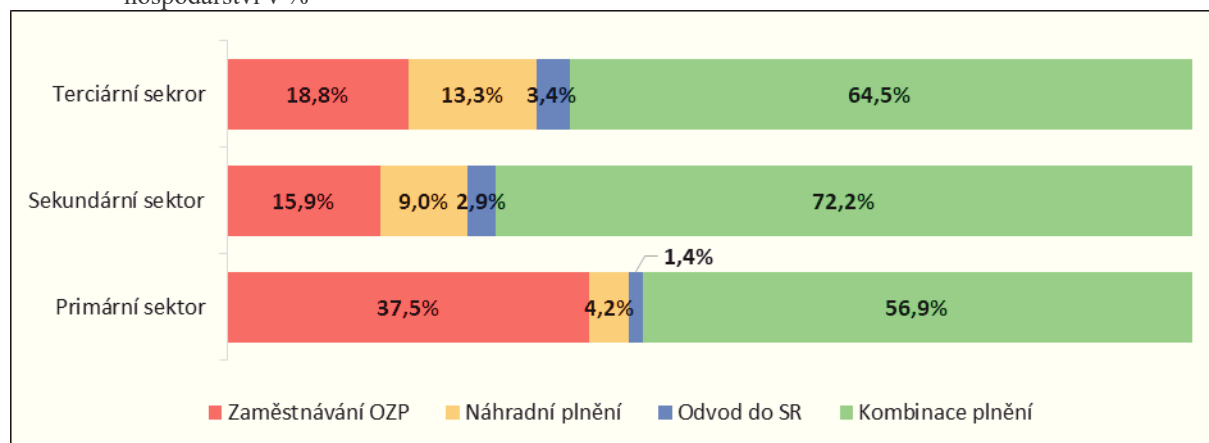
Obdobně jako v kapitole 3.1.2 bude v návaznosti na údaje zahrnuté do tabulek 3.9, 3.10 a 3.11 následující část diplomové práce zaměřena na způsob plnění povinného podílu zaměstnávání osob se zdravotním postižením zaměstnavateli v Olomouckém kraji v roce 2018 rozdělenými, dle jejich hlavní ekonomické činnosti, do sektorů národního hospodářství. Následně bude prostřednictvím Pearsonova chí-kvadrát testu nezávislosti ověřena hypotéza o nezávislosti sektoru národního hospodářství na způsobu plnění povinného podílu zaměstnávání osob se zdravotním postižením.

Způsob plnění povinného podílu zaměstnávání osob se zdravotním postižením

Zaměstnavatelé v Olomouckém kraji v roce 2018 ve všech sektorech národního hospodářství plnili v různém poměru povinný podíl zaměstnávání osob se zdravotním postižením jak fyzickým zaměstnáváním osob se zdravotním postižením u zaměstnavatele v pracovním poměru, odběrem náhradního plnění od dodavatelů evidovaných v elektronické evidenci náhradního plnění, tak odvodem finančních prostředků do státního rozpočtu za

každou osobu se zdravotním postižením, kterou měl zaměstnavatel zaměstnat nebo vzájemnou kombinací těchto způsobů plnění povinného podílu.

Obr. 3.14 Způsob plnění povinného podílu zaměstnavateli v Olomouckém kraji dle sektorů národního hospodářství v %



Zdroj dat: ÚP ČR – KrP v Olomouci; vlastní zpracování.

Z obrázku 3.14, znázorňujícího způsob plnění povinného podílu zaměstnávání osob se zdravotním postižením v Olomouckém kraji v jednotlivých sektorech národního hospodářství v roce 2018, je patrné, že ve všech sektorech národního hospodářství plnili zaměstnavatelé povinný podíl zaměstnávání osob se zdravotním postižením nejčastěji kombinací dvou či všech způsobů plnění povinného podílu, následně fyzickým zaměstnáváním osob se zdravotním postižením, dále odběrem náhradního plnění a nejméně zaměstnavatelů plnilo povinný podíl zaměstnávání osob se zdravotním postižením odvodem finančních prostředků do státního rozpočtu.

Nejvyšší podíl zaměstnavatelů plnících povinný podíl zaměstnávání osob se zdravotním postižením kombinací plnění, z celkového počtu zaměstnavatelů evidovaných v daném sektoru, byl vykázan v sekundárním sektoru (72,2 %), přičemž nejčastější kombinací byla u 45,9 % zaměstnavatelů vykázána kombinace fyzického zaměstnávání osob se zdravotním postižením a odběru náhradního plnění, následně u 11,7 % zaměstnavatelů kombinace odběru náhradního plnění a odvodu finančních prostředků do státního rozpočtu a u 10,9 % zaměstnavatelů byla vykázána kombinace plnění povinného podílu fyzickým zaměstnáváním osob se zdravotním postižením, odběrem náhradního plnění a odvodem do státního rozpočtu. Nejnižší podíl zaměstnavatelů byl v rámci sekundárního sektoru vykázan u kombinace plnění povinného podílu fyzickým zaměstnáváním osob se zdravotním postižením a odvodem finančních prostředků do státního rozpočtu, a to 3,7 %.

Oproti sekundárnímu sektoru byl o 7,7 p. b. nižší podíl zaměstnavatelů plnících povinný podíl zaměstnávání osob se zdravotním postižením kombinací plnění, z celkového počtu zaměstnavatelů evidovaných v daném sektoru, vykázán v terciárním sektoru, kdy byl nejčastěji povinný podíl plněn kombinací fyzického zaměstnávání osob se zdravotním postižením a odběrem náhradního plnění, a to u 35,8 % zaměstnavatelů. Dále u 13,8 % zaměstnavatelů kombinací odběru náhradního plnění a odvodu finančních prostředků do státního rozpočtu a u 12,7 % zaměstnavatelů byla vykázána kombinace plnění povinného podílu fyzickým zaměstnáváním osob se zdravotním postižením, odběrem náhradního plnění a odvodem do státního rozpočtu. Nejnižší podíl zaměstnavatelů byl i v rámci terciárního sektoru vykázán u kombinace plnění povinného podílu fyzickým zaměstnáváním osob se zdravotním postižením a odvodem finančních prostředků do státního rozpočtu, a to 2,2 %.

Nejnižší podíl zaměstnavatelů plnících povinný podíl zaměstnávání osob se zdravotním postižením kombinací plnění z celkového počtu zaměstnavatelů v daném sektoru, a to o 15,3 p. b. nižší oproti sekundárnímu sektoru a o 7,6 p. b. nižší oproti sektoru terciárnímu, byl vykázán u zaměstnavatelů evidovaných v primárním sektoru, přičemž nejčastější kombinací plnění povinného podílu bylo vykázáno u 36,6 % zaměstnavatelů fyzické zaměstnávání osob se zdravotním postižením a odběr náhradního plnění, následně u 19,3 % zaměstnavatelů kombinace fyzického zaměstnávání osob se zdravotním postižením, odběru náhradního plnění a odvodu finančních prostředků do státního rozpočtu a u 4,2 % zaměstnavatelů kombinace plnění povinného podílu odběrem náhradního plnění a odvodem do státního rozpočtu. Stejně jako v sekundárním a terciárním sektoru byl nejnižší podíl zaměstnavatelů v rámci primárního sektoru vykázán u kombinace plnění povinného podílu fyzickým zaměstnáváním osob se zdravotním postižením a odvodem finančních prostředků do státního rozpočtu, a to 2,8 %.

Srovnání ostatních způsobů plnění povinného podílu zaměstnávání osob se zdravotním postižením mezi zaměstnavateli evidovanými v jednotlivých sektorech národního hospodářství v Olomouckém kraji v roce 2018 bylo zpracováno v kapitole 3.2.1.

Grafické znázornění způsobu plnění povinného podílu za jednotlivé sektory národního hospodářství je součástí přílohy č. 4 diplomové práce.

Závislost způsobu plnění povinného podílu zaměstnávání osob se zdravotním postižením na hlavní ekonomické činnosti zaměstnavatele dle CZ - NACE

V souladu s cílem diplomové práce bude v této části provedeno, prostřednictvím Pearsonova chí-kvadrát testu nezávislosti v kontingenční tabulce, testování nezávislosti náhodné veličiny X - *Způsob plnění povinného podílu zaměstnávání osob se zdravotním postižením* a Y - *Sektor národního hospodářství*, za předpokladu formulace nulové hypotézy H_0 : Způsob plnění povinného podílu zaměstnávání osob se zdravotním postižením nesouvisí se sektorem národního hospodářství, ve kterém zaměstnavatel vykonává svou hlavní ekonomickou činnost dle CZ – NACE a alternativní hypotézy H_1 : Způsob plnění povinného podílu zaměstnávání osob se zdravotním postižením souvisí se sektorem národního hospodářství, ve kterém zaměstnavatel vykonává svou hlavní ekonomickou činnost dle CZ – NACE. Potvrzení či zamítnutí nulové hypotézy závisí na porovnání hodnoty testované statistiky χ^2 a kritické hodnoty $\chi^2_{(r-1)(c-1)}(1 - \alpha)$.

Testování nezávislosti bude provedeno v pěti následujících krocích:

Krok 1: Vytvoření kontingenční tabulky pozorovaných četností jednotlivých kombinací náhodných veličin X a Y označením počtu subjektů (n_{ij}), u kterých vznikla situace, že náhodná veličina X je rovna hodnotě i a náhodná veličina Y je rovna hodnotě j (počet zaměstnavatelů plnící povinný podíl zaměstnávání osob se zdravotním postižením daným způsobem v daném sektoru), a následné určení okrajových četností příslušné i – té varianty veličiny X (součet zaměstnavatelů plnících povinný podíl zaměstnávání osob se zdravotním postižením daným způsobem ve všech sektorech národního hospodářství) a j – té variantě veličiny Y (součet zaměstnavatelů v daném sektoru plnící povinný podíl zaměstnávání osob se zdravotním postižením všemi způsoby plnění povinného podílu), pomocí rovnice:

$$n_{i.} = \sum_{j=1}^c n_{ij} \qquad n_{.j} = \sum_{i=1}^r n_{ij} \qquad (3.1)$$

kde r ... počet způsobů plnění povinného podílu zaměstnávání osob se zdravotním postižením; c ... počet sektorů národního hospodářství

Krok 2: Vytvoření kontingenční tabulky očekávaných četností jednotlivých kombinací náhodných veličin X a Y za předpokladu platnosti nulové hypotézy (e_{ij}) pomocí rovnice:

$$e_{ij} = \frac{n_{i.} \cdot n_{.j}}{n} \quad (3.2)$$

kde n ... celkový počet zaměstnavatelů evidovaných v Olomouckém kraji

Tab. 3.12 Kontingenční tabulka pozorovaných a očekávaných četností jednotlivých kombinací náhodných veličin X a Y

$X \backslash Y$	Primární sektor Y_1	Sekundární sektor Y_2	Terciální sektor Y_3	Σ	Primární sektor Y_1	Sekundární sektor Y_2	Terciální sektor Y_3	Σ
Zaměstnávání OZP X_1	27 n_{11}	70 n_{12}	109 n_{13}	206 n_{1j}	13,53 e_{11}	83,27 e_{12}	109,20 e_{13}	206 e_{1j}
Náhradní plnění X_2	3 n_{21}	40 n_{22}	77 n_{23}	120 n_{2j}	7,88 e_{21}	48,51 e_{22}	63,61 e_{23}	120 e_{2j}
Odvod do SR X_3	1 n_{31}	13 n_{32}	20 n_{33}	34 n_{3j}	2,23 e_{31}	13,74 e_{32}	18,03 e_{33}	34 e_{3j}
Kombinace plnění X_4	41 n_{41}	320 n_{42}	375 n_{43}	736 n_{4j}	48,35 e_{41}	297,49 e_{42}	390,16 e_{43}	736 e_{4j}
Σ	72 n_{i1}	443 n_{i2}	581 n_{i3}	1 096 n	72 e_{i1}	443 e_{i2}	581 e_{i3}	1 096 n

Vlastní zpracování.

Krok 3: Vypočítat hodnotu testované statistiky X^2 z hodnot uvedených v tabulce 3.12 pomocí rovnice:

$$X^2 = \sum_{i=1}^r \sum_{j=1}^c \frac{(n_{ij} - e_{ij})^2}{e_{ij}} \quad (3.3)$$

Tab. 3.13 Tabulka výpočtu testované statistika X^2

$X \backslash Y$	Primární sektor Y_1	Sekundární sektor Y_2	Terciální sektor Y_3	Σ
Zaměstnávání OZP X_1	13,41	2,12	0,00	15,53
Náhradní Plnění X_2	3,02	1,49	2,82	7,33
Odvod do SR X_3	0,68	0,04	0,22	0,94
Kombinace plnění X_4	1,12	1,70	0,59	3,41
Σ	18,23	5,35	3,63	27,21

Vlastní zpracování.

Dosažením příslušných hodnot do rovnice (3.3) byla vypočtena velikost testované statistiky $X^2 = 27,21$, viz tabulka 3.13.

Krok 4: Porovnání hodnot vypočítané testované statistiky $X^2 = 27,21$ s kritickou hodnotou $\chi^2_{(6)}(0,95) = 12,59^6$. Porovnáním předmětných ukazatelů bylo zjištěno, že testovaná statistika X^2 překročila kritickou hodnotu $\chi^2_{(6)}(0,95)$, z čehož vyplývá, že může být zamítnuta nulová hypotéza o nezávislosti způsobu plnění povinného podílu na sektoru národního hospodářství, ve kterém zaměstnavatel vykonává svou hlavní ekonomickou činnost dle CZ-NACE.

Krok 5: Pomocí tzv. Crameriova kontingenčního koeficientu V zjistit sílu potvrzené závislosti způsobu plnění povinného podílu zaměstnávání osob se zdravotním postižením na hlavní ekonomické činnosti zaměstnavatele pomocí rovnice:

$$V = \sqrt{\frac{X^2}{n \cdot h}} \quad (3.4)$$

kde h ... menší z hodnot $(r-1)(c-1)$

Dosazením příslušných hodnot do rovnice (3.4) byla vypočtena velikost Crameriova koeficientu $V = 0,09$.

Dle stupnice síly závislosti uvedené v tabulce pro posuzování síly závislosti podle koeficientu kontingence, viz příloha č. 8 diplomové práce, byla mezi způsobem plnění povinného podílu zaměstnávání osob se zdravotním postižením a sektorem národního hospodářství, ve kterém zaměstnavatel vykonává svou hlavní ekonomickou činnost dle CZ - NACE, vykázána velmi slabá závislost.

3.3 Analýza plnění povinného podílu zaměstnávání osob se zdravotním postižením dle počtu zaměstnanců v pracovním poměru u zaměstnavatele

Jak již bylo uvedeno v kapitole 3.2.1, povinnost zaměstnávat osoby se zdravotním postižením se vztahuje na zaměstnavatele zaměstnávající více jak 25 zaměstnanců v průměrném ročním přepočteném počtu zaměstnanců, který se uvádí na dvě platná desetinná místa.

⁶ Hodnota vypočítána pomocí funkce tabulkového procesoru MS Excel =CHISQ.INV(0,95;6)

Pro účely diplomové práce budou velikostní kategorie zaměstnavatelů dle počtu zaměstnanců rozděleny do tří základních kategorií, a to dle počtu zaměstnanců od 25,01 do 50,00 zaměstnanců, od 50,01 do 100,00 zaměstnanců a od 100,01 a více zaměstnanců.

Tab. 3.14 Členění zaměstnavatelů do velikostních kategorií dle počtu zaměstnanců

Velikostní kategorie dle počtu zaměstnanců	Velikostní kategorie dle počtu zaměstnanců v pracovním poměru u zaměstnavatele
Od 25,01 do 50,00	Od 25,01 do 30,00 zaměstnanců v pracovním poměru u zaměstnavatele Od 30,01 do 40,00 zaměstnanců v pracovním poměru u zaměstnavatele Od 40,01 do 50,00 zaměstnanců v pracovním poměru u zaměstnavatele
Od 50,01 do 100,00	Od 50,01 do 65,00 zaměstnanců v pracovním poměru u zaměstnavatele Od 65,01 do 85,00 zaměstnanců v pracovním poměru u zaměstnavatele Od 85,01 do 100,00 zaměstnanců v pracovním poměru u zaměstnavatele
Od 100,01 a více	Od 100,01 do 150,00 zaměstnanců v pracovním poměru u zaměstnavatele Od 150,01 do 200,00 zaměstnanců v pracovním poměru u zaměstnavatele Od 200,01 do 250,00 zaměstnanců v pracovním poměru u zaměstnavatele Od 250,01 do 500,00 zaměstnanců v pracovním poměru u zaměstnavatele Od 500,01 do 1 000,00 zaměstnanců v pracovním poměru u zaměstnavatele Od 1 000,01 a více zaměstnanců v pracovním poměru u zaměstnavatele

Vlastní zpracování.

V roce 2018 bylo ve velikostní kategorii od 25,01 do 50,00 zaměstnanců evidováno v Olomouckém kraji 527 zaměstnavatelů, což představuje 48,1 % z celkového počtu zaměstnavatelů evidovaných v Olomouckém kraji, z čehož 12,1 % zaměstnavatelů bylo evidováno ve velikostní kategorii od 25,01 do 30,00 zaměstnanců, 22,1 % zaměstnavatelů bylo evidováno ve velikostní kategorii od 30,01 do 40,00 zaměstnanců, ve které bylo současně zastoupeno nejvíce zaměstnavatelů evidovaných v Olomouckém kraji v rámci velikostních kategorií dle počtu zaměstnanců, a 13,9 % zaměstnavatelů zaměstnávajících od 40,01 do 50,00 zaměstnanců.

Ve velikostní kategorii od 50,01 do 100,00 zaměstnanců bylo v Olomouckém kraji evidováno 305 zaměstnavatelů, kteří tvoří 27,8 % zaměstnavatelů z celkového počtu zaměstnavatelů v kraji. V rámci této velikostní kategorie bylo 13,3 % zaměstnavatelů evidováno ve velikostní kategorii od 50,01 do 65,00 zaměstnanců, 9,5 % zaměstnavatelů zaměstnávalo od 65,01 do 85,00 zaměstnanců a 5 % zaměstnavatelů bylo evidováno ve velikostní kategorii od 85,00 do 100,00 zaměstnanců.

Nejrozsáhlejší velikostní kategorií dle počtu zaměstnanců je kategorie zaměstnavatelů zaměstnávajících od 100,01 a více zaměstnanců, ve kterém bylo v roce 2018 v Olomouckém kraji evidováno 264 zaměstnavatelů, tj. 24,1 % z celkového počtu zaměstnavatelů v kraji,

přičemž v rámci této velikostní kategorie pak bylo 10,6 % zaměstnavatelů evidováno ve velikostní kategorii od 100,1 do 150,00 zaměstnanců. Zaměstnavatelé zaměstnávající od 150,01 do 200,00 zaměstnanců nebyly v roce 2018 v Olomouckém kraji evidováni, 5,2 % zaměstnavatelů bylo evidováno ve velikostní kategorii od 200,01 do 250,00 zaměstnanců, následně 5,7 % zaměstnavatelů ve velikostní kategorii od 250,01 do 500,00 zaměstnanců a 1,8 % zaměstnavatelů zaměstnávalo od 500,01 do 1 000,00 zaměstnanců. Nejnižší 0,8% podíl zaměstnavatelů byl evidován ve velikostní kategorii od 1 000,01 a více zaměstnanců.

Tab. 3.15 Počet zaměstnavatelů ve velikostních kategoriích dle počtu zaměstnanců v Olomouckém kraji v roce 2018

Velikostní kategorie dle počtu zaměstnanců	Počet zaměstnavatelů		Přepočtený počet zaměstnanců		4% povinný podíl zaměstnávání OZP	
	Absolutní počet	Podíl (%)	Absolutní počet	Podíl (%)	Absolutní počet	Podíl (%)
Od 25,01 do 50,00	527	48,1	18 869,45	15,9	752,25	15,9
Od 50,01 do 100,00	305	27,8	21 058,67	17,7	840,89	17,7
Od 100,01 a více	264	24,1	78 909,93	66,4	3 155,16	66,4
Celkem	1 096	100	118 838,05	100	4 748,30	100

Zdroj dat: ÚP ČR – KrP v Olomouci; vlastní zpracování.

Z hlediska počtu zaměstnanců je z tabulky č. 3.15 zřejmé, že v roce 2018 byl jejich nejvyšší podíl, z celkového počtu zaměstnanců v Olomouckém kraji, vykázán u zaměstnavatelů zaměstnávajících od 100,01 a více zaměstnanců (66,4 %), následně u zaměstnavatelů zaměstnávajících od 50,01 do 100,00 zaměstnanců (17,7 %) a nejnižší podíl zaměstnanců byl vykázán u zaměstnavatelů zaměstnávajících od 25,01 do 50,00 zaměstnanců (15,9 %).

Tab. 3.16 Plnění povinného podílu zaměstnávání osob se zdravotním postižením zaměstnavateli ve velikostních kategoriích dle počtu zaměstnanců v Olomouckém kraji v roce 2018

Velikostní kategorie dle počtu zaměstnanců	Zaměstnávání OZP		Náhradní plnění		Odvod do SR		Celkem	
	Absolutní počet	Podíl (%)	Absolutní počet	Podíl (%)	Absolutní počet	Podíl (%)	Absolutní počet	Podíl (%)
Od 25,01 do 50,00	556,67	53,5	360,05	34,6	124,17	11,9	1 040,89	100
Od 50,01 do 100,00	543,25	49	465,61	42	98,79	8,9	1 107,65	100
Od 100,01 a více	1 489,63	38,4	2 236,83	57,7	148,71	3,8	3 875,17	100
Celkem	2 589,55	43	3 062,49	50,8	371,67	6,2	6 023,71	100

Zdroj dat: ÚP ČR – KrP v Olomouci; vlastní zpracování.

Z údajů v tabulce 3.16 je vidět, že v rámci plnění povinného podílu zaměstnávání osob se zdravotním postižením zaměstnavatelé zaměstnávající od 25,01 do 50,00 zaměstnanců v roce 2018 plnili tento podíl za 1 040,89 osob se zdravotním postižením, z čehož

53,5 % osob se zdravotním postižením bylo fyzicky zaměstnáno, za 34,6 % osob se zdravotním postižením zaměstnavatelé odebrali náhradní plnění a odvodem do státního rozpočtu bylo plněno za 11,9 % osob se zdravotním postižením v celkové výši 9 623 634 Kč. Zaměstnavatelé zaměstnávající od 50,01 do 100,00 zaměstnanců plnili povinný podíl zaměstnávání osob se zdravotním postižením za 1 107,65 osob se zdravotním postižením, přičemž fyzicky zaměstnáno bylo 49 % osob se zdravotním postižením, odběrem náhradního plnění plnili zaměstnavatelé povinný podíl za 42 % osob se zdravotním postižením a za 8,9 % osob se zdravotním postižením byla v celkové výši 7 517 460 Kč odvedena sankce do státního rozpočtu. Zaměstnavatelé zaměstnávající od 100,01 a více zaměstnanců pak plnili povinný podíl zaměstnávání osob se zdravotním postižením za 3 875,17 osob se zdravotním postižením, z čehož fyzicky zaměstnáno bylo 38,4 % osob se zdravotním postižením, za 57,7 % osob se zdravotním postižením bylo odebráno náhradní plnění a odvodem do státního rozpočtu ve výši 11 512 680 Kč zaměstnavatelé plnili povinný podíl za 3,8 % osob se zdravotním postižením.

3.3.1 Analýza vývoje plnění povinného podílu zaměstnávání osob se zdravotním postižením v letech 2008-2018

Obdobně jako v kapitole 3.1.1 a 3.2.1 bude v této části diplomová práce zaměřena na analýzu a vývoj plnění povinného podílu zaměstnávání osob se zdravotním postižením zaměstnavateli zařazených do velikostních kategorií dle počtu zaměstnanců v pracovním poměru u zaměstnavatele v Olomouckém kraji a jejich vzájemného srovnání ve sledovacím období let 2008-2018.

Analýza vývoje zaměstnávání osob se zdravotním postižením

V roce 2018 bylo v Olomouckém kraji ve velikostní kategorii od 25,01 do 50,00 zaměstnanců evidováno 328 zaměstnavatelů plnících povinný podíl zaměstnávání osob se zdravotním postižením fyzickým zaměstnáváním těchto osob u zaměstnavatele v pracovním poměru, což představuje 62,2 % zaměstnavatelů z celkového počtu zaměstnavatelů evidovaných v dané velikostní kategorii. V porovnání s podílem zaměstnavatelů zaměstnávajících od 50,01 do 100,00 zaměstnanců, kterých bylo v Olomouckém kraji evidováno 230, byl podíl zaměstnavatelů plnících povinný podíl fyzickým zaměstnáváním osob se zdravotním postižením ve velikostní kategorii od 25,01 do 50,00 zaměstnanců o 13,2 p. b. vyšší. Podíl těchto zaměstnavatelů evidovaných ve velikostní kategorii od 100,01 a více zaměstnanců pak byl oproti podílu vykázanému u zaměstnavatelů zaměstnávajících od

25,01 do 50,00 zaměstnanců vyšší o 32,1 p. b. a o 18,9 p. b. vyšší než podíl zaměstnavatelů vykázaný u zaměstnavatelů zaměstnávajících od 50,01 do 100,00 zaměstnanců, přičemž bylo v Olomouckém kraji ve velikostní kategorii od 100,01 a více zaměstnanců evidováno celkem 249 zaměstnavatelů plnících povinný podíl zaměstnávání osob se zdravotním postižením fyzickým zaměstnáním těchto osob u zaměstnavatele v pracovním poměru.

Tab. 3.17 Počet zaměstnavatelů zaměstnávajících osoby se zdravotním postižením ve velikostních kategoriích dle počtu zaměstnanců v Olomouckém kraji v roce 2018

Velikostní kategorie dle počtu zaměstnanců	Počet zaměstnavatelů							
	Celkem		Fyzické zaměstnávání OZP		z toho plní povinný podíl			
					zcela fyzickým zaměstnáváním OZP		v kombinaci s jiným způsobem plnění	
	Absolutní počet	Podíl (%)	Absolutní počet	Podíl (%)	Absolutní počet	Podíl (%)	Absolutní počet	Podíl (%)
Od 25,01 do 50,00	527	100	328	62,2	127	24,1	201	38,1
Od 50,01 do 100,00	305	100	230	75,4	53	17,4	177	58
Od 100,01 a více	264	100	249	94,3	27	10,2	222	84,1
Celkem	1 096	100	807	73,6	207	18,9	600	54,7

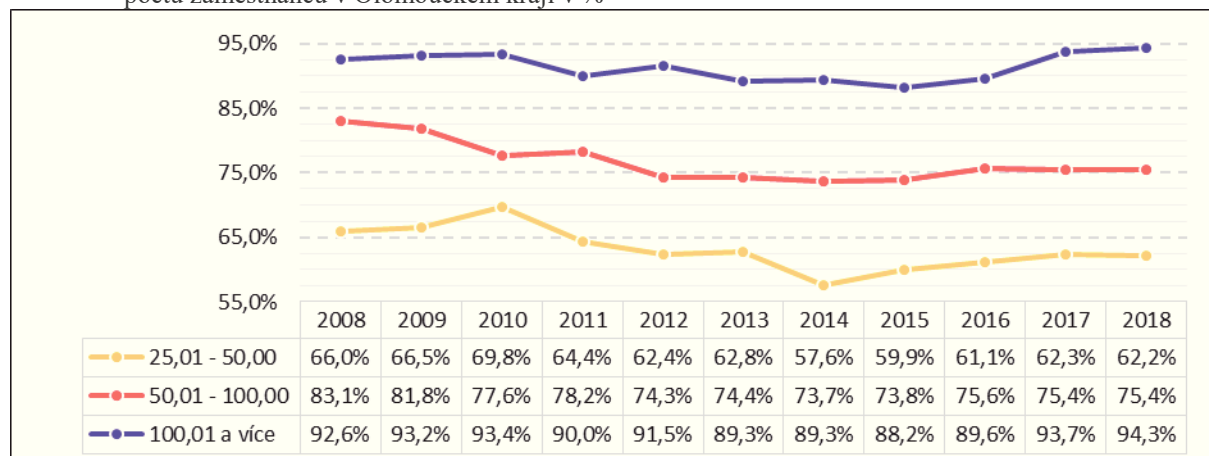
Zdroj dat: ÚP ČR – KrP v Olomouci; vlastní zpracování.

Z hlediska plnění povinného podílu je z tabulky 3.17 zřejmé, že z celkového počtu zaměstnavatelů evidovaných ve velikostní kategorii od 25,01 do 50,00 zaměstnanců vykazovalo 24,1 % zaměstnavatelů plnění povinného podílu zaměstnávání osob se zdravotním postižením pouze fyzickým zaměstnáváním těchto osob, přičemž ve srovnání s podílem zaměstnavatelů evidovaných ve velikostní kategorii od 50,01 do 100,00 zaměstnanců je tento podíl zaměstnavatelů o 6,7 p. b. vyšší. Podíl zaměstnavatelů plnících povinný podíl pouze fyzickým zaměstnáváním osob se zdravotním postižením pak byl u zaměstnavatelů evidovaných ve velikostní kategorii od 100,01 a více zaměstnanců o 13,9 p. b. nižší než podíl zaměstnavatelů evidovaný ve velikostní kategorii od 25,01 do 50,00 zaměstnanců a současně o 7,2 p. b. nižší než podíl zaměstnavatelů plnící povinný podíl zaměstnávání osob se zdravotním postižením pouze fyzickým zaměstnáváním těchto osob evidovaných ve velikostní kategorii od 50,01 do 100,00 zaměstnanců.

V případě plnění povinného podílu fyzickým zaměstnáváním osob se zdravotním postižením v kombinaci s jiným způsobem plnění povinného podílu byl naopak nejvyšší podíl zaměstnavatelů evidovaný u zaměstnavatelů ve velikostní kategorii od 100,01 a více zaměstnanců, a to 84,1 % zaměstnavatelů z celkového počtu zaměstnavatelů v dané velikostní kategorii, který byl vyšší o 26,1 p. b. než podíl zaměstnavatelů vykázaný u zaměstnavatelů evidovaných ve velikostní kategorii od 50,01 do 100,00 zaměstnanců a o 46 p. b. vyšší než

podíl zaměstnavatelů vykázaný u zaměstnavatelů evidovaných ve velikostní kategorii od 25,01 do 50,00 zaměstnanců. Podíl zaměstnavatelů plnících povinný podíl zaměstnávání osob se zdravotním postižením fyzickým zaměstnáváním těchto osob v kombinaci s jiným způsobem plnění povinného podílu vykázaný u zaměstnavatelů evidovaných ve velikostní kategorii od 25,01 do 50,00 zaměstnanců pak byl o 19,9 p. b. nižší než podíl u zaměstnavatelů zaměstnávajících od 50,01 do 100,00 zaměstnanců.

Obr. 3.15 Podíl zaměstnavatelů zaměstnávajících osoby se zdravotním postižením velikostních kategorií dle počtu zaměstnanců v Olomouckém kraji v %



Zdroj dat: ÚP ČR – KrP v Olomouci; vlastní zpracování.

Na obrázku 3.15, zobrazujícím vývoj podílu zaměstnavatelů plnících povinný podíl zaměstnávání osob se zdravotním postižením fyzickým zaměstnáváním osob se zdravotním postižením (a to zcela i v kombinaci s jiným způsobem plnění povinného podílu) v Olomouckém kraji ve velikostních kategoriích dle počtu zaměstnanců v období 2008-2018, je vidět, že nejvyšší podíl zaměstnavatelů plnících povinný podíl zaměstnávání osob se zdravotním postižením fyzickým zaměstnáváním těchto osob byl po celou dobu sledovaného období zaznamenán u zaměstnavatelů evidovaných ve velikostní kategorii od 100,01 a více zaměstnanců, následně ve velikostní kategorii od 50,01 do 100,00 zaměstnanců a nejnižší podíl byl zaznamenán u zaměstnavatelů zaměstnávajících od 25,01 do 50,00 zaměstnanců.

V počátku sledovaného období byl vývoj podílu zaměstnavatelů zaměstnávajících osoby se zdravotním postižením do roku 2010 rostoucí u zaměstnavatelů evidovaných ve velikostních kategoriích od 25,01 do 50,00 zaměstnavatelů a od 100,01 a více zaměstnanců, který následně v roce 2011 vystřídal pokles těchto podílů. V roce 2010 byl současně evidován nejvyšší podíl zaměstnavatelů zaměstnávajících osoby se zdravotním postižením u zaměstnavatelů zaměstnávajících od 25,01 do 50,00 zaměstnanců (69,8 %) a zároveň byl vykázan nejmenší rozdíl mezi podíly zaměstnavatelů zaměstnávajících osoby se zdravotním

postižením ve velikostních kategoriích od 25,01 do 50,00 zaměstnanců a od 100,01 a více zaměstnanců 23,6 p. b.

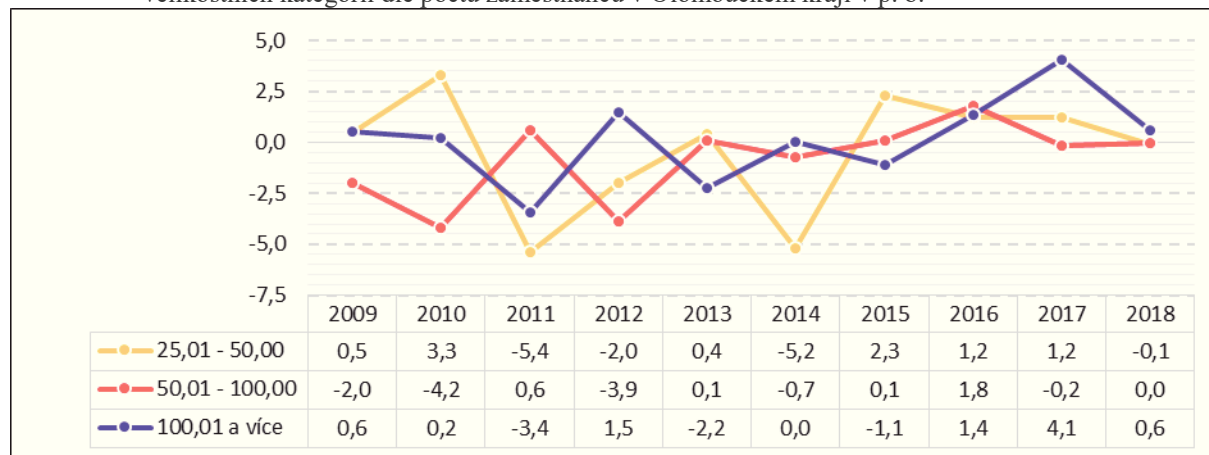
U velikostní kategorie od 50,01 do 100,00 zaměstnanců byl od počátku sledovaného období do roku 2010 naopak zaznamenán klesající trend podílu zaměstnavatelů zaměstnávajících osoby se zdravotním postižením, který následně v roce 2011 vystřídal růst tohoto podílu, přičemž v roce 2008 byl evidován jejich nejvyšší podíl v dané velikostní kategorii (83,1 %) a současně byl vykázán i největší rozdíl mezi podíly zaměstnavatelů zaměstnávajících osoby se zdravotním postižením ve velikostních kategoriích od 25,01 do 50,00 zaměstnanců a od 50,01 do 100,00 zaměstnanců 17,1 p. b. a nejmenší rozdíl mezi podíly zaměstnavatelů ve velikostních kategoriích od 50,01 do 100,00 zaměstnanců a od 100,01 a více zaměstnanců 9,5 p. b. V roce 2010 byl pak nejmenší rozdíl mezi podíly zaměstnavatelů zaměstnávajících osoby se zdravotním postižením vykázán ve velikostních kategoriích od 25,01 do 50,00 zaměstnanců a od 50,01 do 100,00 zaměstnanců 7,8 p. b.

Od roku 2012 do roku 2014 byl, kromě roku 2013, kdy byl zaznamenán nepatrný růst podílů zaměstnavatelů zaměstnávajících osoby se zdravotním postižením, ve velikostních kategoriích od 25,01 do 50,00 zaměstnanců a od 50,01 do 100,00 zaměstnanců zaznamenán pokles podílu těchto zaměstnavatelů, přičemž v roce 2014 byl evidován nejnižší podíl zaměstnavatelů zaměstnávajících osoby se zdravotním postižením ve velikostní kategorii od 25,01 do 50,00 zaměstnanců (57,6 %) i od 50,01 do 100,00 zaměstnanců (73,7 %). Současně byl mezi velikostní kategorií od 25,01 do 50,00 zaměstnanců a od 100,01 a více zaměstnanců vykázán největší rozdíl podílů zaměstnavatelů zaměstnávajících osoby se zdravotním postižením, a to 31,7 p. b. Od roku 2015 byl poté u obou velikostních kategorií podíl zaměstnavatelů zaměstnávajících osoby se zdravotním postižením rostoucí, přičemž v roce 2018 byl následně zaznamenán u velikostní kategorie od 25,01 do 50,00 zaměstnanců nepatrný pokles podílů těchto zaměstnavatelů a u zaměstnavatelů evidovaných ve velikostní kategorii od 50,01 do 100,00 zaměstnanců došlo u tohoto podílu zaměstnavatelů v roce 2017 k jejich nepatrnému poklesu a následné stagnaci v roce 2018.

Ve velikostní kategorii od 100,01 a více zaměstnanců pak byl od roku 2015 do konce sledovaného období podíl zaměstnavatelů zaměstnávajících osoby se zdravotním postižením rostoucí, přičemž v roce 2015 byl v dané velikostní kategorii evidován nejnižší podíl těchto zaměstnavatelů (88,2 %). V roce 2018 byl naopak ve velikostní kategorii od 100,01 a více zaměstnanců evidován nejvyšší podíl zaměstnavatelů zaměstnávajících osoby se zdravotním postižením (94,3 %) a současně byl vykázán i největší rozdíl mezi podíly těchto

zaměstnavatelů ve velikostních kategoriích od 100,01 a více zaměstnanců a od 50,01 do 100,00 zaměstnanců, a to 18,9 p. b.

Obr. 3.16 Meziroční změna podílu zaměstnavatelů zaměstnávajících osoby se zdravotním postižením ve velikostních kategoriích dle počtu zaměstnanců v Olomouckém kraji v p. b.



Zdroj dat: ÚP ČR – KrP v Olomouci; vlastní zpracování.

Z hlediska meziročního srovnání je z obrázku 3.16 zřejmé, že k nejvyššímu meziročnímu růstu podílu zaměstnavatelů zaměstnávajících osoby se zdravotním postižením došlo v roce 2017 u zaměstnavatelů evidovaných ve velikostní kategorii od 100,01 a více zaměstnanců, a to o 4,1 p. b., v roce 2010 o 3,3 p. b. u zaměstnavatelů evidovaných ve velikostní kategorii od 25,01 do 50,00 zaměstnanců a v roce 2016 u zaměstnavatelů evidovaných ve velikostní kategorii od 50,01 do 100,00 zaměstnanců o 1,8 p. b. Nejvyšší meziroční pokles byl v roce 2011 vykázan u zaměstnavatelů evidovaných ve velikostních kategoriích od 25,01 do 50,00 zaměstnanců o 5,4 p. b. a od 100,01 a více zaměstnanců o 3,4 p. b.. Ve velikostní kategorii od 50,01 do 100,00 zaměstnanců byl pak nejvyšší meziroční pokles podílu zaměstnavatelů zaměstnávajících osoby se zdravotním postižením vykázan v roce 2010, a to o 4,2 p. b..

Analýza vývoje odebrání náhradního plnění

V roce 2018 bylo v Olomouckém kraji v rámci velikostní kategorie od 100,01 a více zaměstnanců evidováno 236 zaměstnavatelů plnících povinný podíl zaměstnávání osob se zdravotním postižením odebráním náhradního plnění od odběratelů evidovaných v elektronické evidenci náhradního plnění, což představuje 89,4 % zaměstnavatelů z celkového počtu zaměstnavatelů evidovaných v dané velikostní kategorii. V porovnání s podílem zaměstnavatelů evidovaných ve velikostní kategorii od 50,01 do 100,00 zaměstnanců, ve kterém bylo evidováno 246 zaměstnavatelů plnících povinný podíl odebráním náhradního plnění, je tento podíl zaměstnavatelů ve velikostní kategorii od 100,01

a více zaměstnanců o 8,7 p. b. vyšší. Podíl zaměstnavatelů plnících povinný podíl zaměstnávání osob se zdravotním postižením odebráním náhradního plnění ve velikostní kategorii od 25,01 do 50,00 zaměstnanců pak byl oproti podílu vykázaném ve velikostní kategorii od 100,01 a více zaměstnanců nižší o 24,5 p. b. a o 15,8 p. b. nižší než podíl zaměstnavatelů evidovaných ve velikostní kategorii od 50,01 do 100,00 zaměstnanců, přičemž ve velikostní kategorii od 25,01 do 50,00 zaměstnanců bylo evidováno celkem 342 zaměstnavatelů plnících povinný podíl zaměstnávání osob se zdravotním postižením odebráním náhradního plnění od odběratelů evidovaných v elektronické evidenci náhradního plnění.

Tab. 3.18 Počet zaměstnavatelů odebírajících náhradní plnění ve velikostních kategoriích dle počtu zaměstnanců v Olomouckém kraji v roce 2018

Velikostní kategorie dle počtu zaměstnanců	Počet zaměstnavatelů							
	Celkem		Odběr náhradního plnění		z toho plní povinný podíl			
					zcela odběrem náhradního plnění		v kombinaci s jiným způsobem plnění	
	Absolutní počet	Podíl (%)	Absolutní počet	Podíl (%)	Absolutní počet	Podíl (%)	Absolutní počet	Podíl (%)
Od 25,01 do 50,00	527	100	342	64,9	73	13,9	269	51
Od 50,01 do 100,00	305	100	246	80,7	37	12,1	209	68,6
Od 100,01 a více	264	100	236	89,4	10	3,8	226	85,6
Celkem	1 096	100	824	75,2	120	11	704	64,2

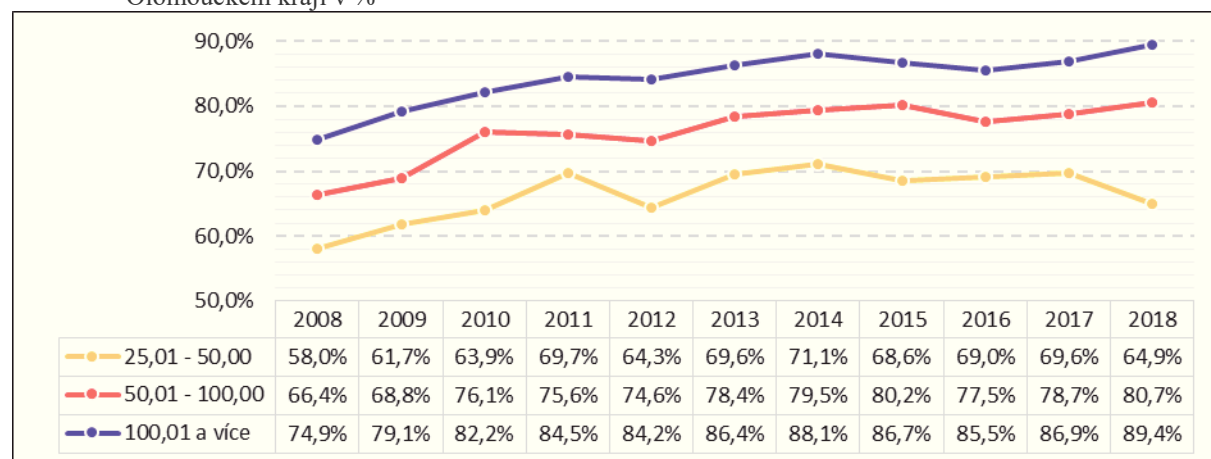
Zdroj dat: ÚP ČR – KrP v Olomouci; vlastní zpracování.

Z hlediska plnění povinného podílu je z tabulky 3.18 patrné, že z celkového počtu zaměstnavatelů evidovaných ve velikostní kategorii od 100,01 a více zaměstnanců vykazovalo 3,8 % zaměstnavatelů plnění povinného podílu zaměstnávání osob se zdravotním postižením pouze odebráním náhradního plnění, přičemž ve srovnání s podílem zaměstnavatelů evidovaných ve velikostní kategorii od 50,01 do 100,00 zaměstnanců byl tento podíl zaměstnavatelů o 8,3 p. b. nižší. Podíl těchto zaměstnavatelů evidovaných ve velikostní kategorii od 25,01 do 50,00 zaměstnanců byl vyšší o 10,1 p. b. než podíl zaměstnavatelů evidovaných ve velikostní kategorii od 100,01 a více zaměstnanců a současně o 1,8 p. b. vyšší než podíl zaměstnavatelů plnící povinný podíl zaměstnávání osob se zdravotním postižením pouze odebráním náhradního plnění ve velikostní kategorii od 50,01 do 100,00 zaměstnanců.

V případě plnění povinného podílu zaměstnávání osob se zdravotním postižením odebráním náhradního plnění v kombinaci s jiným způsobem plnění povinného podílu byl nejvyšší podíl zaměstnavatelů vykázaný ve velikostní kategorii od 100,01 a více zaměstnanců, a to 85,6 % zaměstnavatelů z celkového počtu zaměstnavatelů v dané velikostní kategorii,

kteřý byl vyšší o 17 p. b. než podíl zaměstnavatelů vykázaný ve velikostní kategorii od 50,01 do 100,00 zaměstnanců a současně o 34,6 p. b. vyšší než podíl zaměstnavatelů ve velikostní kategorii od 25,01 do 50,00 zaměstnanců. Podíl zaměstnavatelů plnících povinný podíl odebráním náhradního plnění v kombinaci s jiným způsobem plnění povinného podílu vykázaný ve velikostní kategorii od 25,01 do 50,00 zaměstnanců pak byl o 17,6 p. b. nižší než podíl těchto zaměstnavatelů evidovaných ve velikostní kategorii od 50,01 do 100,00 zaměstnanců.

Obr. 3.17 Podíl zaměstnavatelů odebírajících náhradní plnění ve velikostních kategoriích dle počtu zaměstnanců v Olomouckém kraji v %



Zdroj dat: ÚP ČR – KrP v Olomouci; vlastní zpracování.

Z obrázku 3.17, zachycujícího vývoj podílu zaměstnavatelů plnících povinný podíl zaměstnávání osob se zdravotním postižením odebráním náhradního plnění (a to zcela i v kombinaci s jiným způsobem plnění povinného podílu) v Olomouckém kraji ve velikostních kategoriích dle počtu zaměstnanců v období 2008-2018, je vidět, že nejvyšší podíl zaměstnavatelů plnících povinný podíl zaměstnávání osob se zdravotním postižením odebráním náhradního plnění byl po celou dobu sledovaného období zaznamenán u zaměstnavatelů evidovaných ve velikostní kategorii od 100,01 a více zaměstnanců, následně ve velikostní kategorii od 50,01 do 100,00 zaměstnanců a nejnižší podíl byl zaznamenán u zaměstnavatelů zaměstnávajících od 25,01 do 50,00 zaměstnanců.

V počátku sledovaného období byl vývoj podílu zaměstnavatelů odebírajících náhradní plnění do roku 2010 rostoucí u zaměstnavatelů evidovaných ve všech velikostních kategoriích dle počtu zaměstnanců, přičemž v roce 2008 byl evidován nejnižší podíl zaměstnavatelů odebírajících náhradní plnění ve velikostní kategorii od 25,01 do 50,00 zaměstnanců (58 %), od 50,01 do 100,00 zaměstnanců (66,4 %), i od 100,01 a více zaměstnanců (74,9 %). Zároveň byl mezi velikostními kategoriemi od 50,01 do 100,00

zaměstnanců a od 100,01 a více zaměstnanců vykázán v roce 2009 největší rozdíl mezi podíly zaměstnavatelů plnícími povinný podíl zaměstnávání osoby se zdravotním postižením odebráním náhradního plnění 10,3 p. b. a následně v roce 2010 nejmenší rozdíl mezi podíly těchto zaměstnavatelů 6,1 p. b.

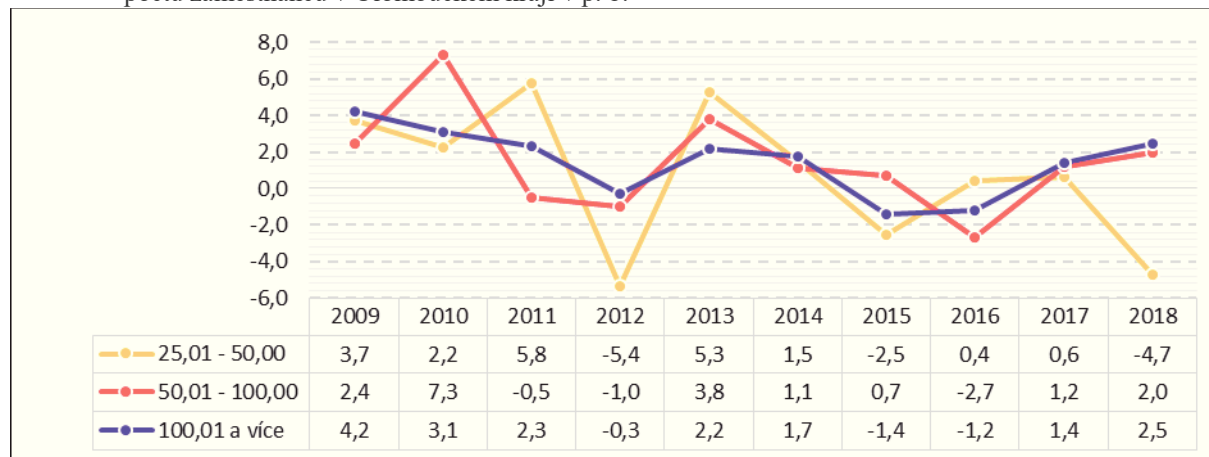
Růst podílů zaměstnavatelů odebírajících náhradní plnění pokračoval u zaměstnavatelů evidovaných ve velikostních kategoriích od 25,01 do 50,00 zaměstnavatelů a od 100,01 a více zaměstnavatelů i v roce 2011, přičemž ve velikostní kategorii od 25,01 do 50,00 zaměstnanců byl tento růst výraznější. Současně byl v roce 2011 vykázán mezi těmito velikostními kategoriemi i nejmenší rozdíl mezi podíly zaměstnavatelů odebírajících náhradní plnění, a to 14,5 p. b. Naopak ve velikostní kategorii od 50,01 do 100,00 zaměstnanců byl v roce 2011 zaznamenán pokles podílu zaměstnavatelů odebírajících náhradní plnění, který následně pokračoval ve všech velikostních kategoriích do roku 2012, přičemž v roce 2011 byl vykázán nejmenší rozdíl mezi podíly zaměstnavatelů plnící povinný podíl zaměstnávání osoby se zdravotním postižením odebráním náhradního plnění ve velikostních kategoriích od 25,01 do 50,00 zaměstnanců a od 50,01 do 100,00 zaměstnanců 5,9 p. b.

V roce 2013 a 2014 pak byl vykázán rostoucí podíl zaměstnavatelů plnících povinný podíl zaměstnávání osob se zdravotním postižením odebráním náhradního plnění ve všech velikostních kategoriích dle počtu zaměstnanců a současně byl ve velikostní kategorii od 25,01 do 50,00 zaměstnanců evidován nejvyšší podíl těchto zaměstnavatelů (71,1 %). Ve velikostní kategorii od 50,01 do 100,00 zaměstnanců byl tento růst zaznamenán i v následujícím roce 2015, avšak podíl zaměstnavatelů odebírajících náhradní plnění ve velikostních kategoriích od 25,01 do 50,00 zaměstnanců a od 100,01 a více zaměstnanců zaznamenal v roce 2015 pokles.

Ve velikostních kategoriích od 50,01 do 100,00 zaměstnanců a od 100,01 a více zaměstnanců, byl následně, s výjimkou roku 2016, zaznamenán do konce sledovaného období růst podílů zaměstnavatelů plnících povinný podíl zaměstnávání osob se zdravotním postižením odebráním náhradního plnění, přičemž byl současně v roce 2018 evidován nejvyšší podíl těchto zaměstnavatelů jak ve velikostní kategorii od 50,01 do 100,00 zaměstnanců (80,7 %), tak ve velikostní kategorii od 100,01 a více zaměstnanců (89,4 %). Ve velikostní kategorii od 25,01 do 50,00 zaměstnanců pak byl v roce 2016 a 2017 zaznamenán růst podílu těchto zaměstnavatelů a následně v roce 2018 výrazný pokles podílu zaměstnavatelů plnících povinný podíl zaměstnávání osob se zdravotním postižením odebráním náhradního plnění. V roce 2018 byl zároveň vykázán největší rozdíl mezi podíly

zaměstnavatelů odebírajících náhradní plnění evidovaných ve velikostních kategoriích od 25,01 do 50,00 zaměstnanců a od 50,01 do 100,00 zaměstnanců 15,8 p. b. a ve velikostních kategoriích od 25,01 do 50,00 zaměstnanců a 100,01 a více zaměstnanců 24,5 p. b.

Obr. 3.18 Meziroční změna podílu zaměstnavatelů odebírajících náhradní plnění ve velikostních kategoriích dle počtu zaměstnanců v Olomouckém kraji v p. b.



Zdroj dat: ÚP ČR – KrP v Olomouci; vlastní zpracování.

Z hlediska meziročního srovnání je z obrázku 3.18 vidět, že k nejvyššímu meziročnímu růstu podílu zaměstnavatelů odebírajících náhradní plnění došlo v roce 2010 u zaměstnavatelů evidovaných ve velikostní kategorii od 50,01 do 100,00 zaměstnanců, a to o 7,3 p. b., následně v roce 2011 o 5,8 p. b. u zaměstnavatelů evidovaných ve velikostní kategorii od 25,01 do 50,00 zaměstnanců a v roce 2009 byl nejvyšší meziroční růst podílu zaměstnavatelů odebírajících náhradní plnění vykázan u zaměstnavatelů evidovaných ve velikostní kategorii od 100,01 a více zaměstnanců, a to o 4,2 p. b. Nejvyšší meziroční pokles byl v roce 2012 vykázan u zaměstnavatelů evidovaných ve velikostní kategorii od 25,01 do 50,00 zaměstnanců o 5,4 p. b. a v roce 2016 u zaměstnavatelů evidovaných ve velikostní kategorii od 50,01 do 100,00 zaměstnanců o 2,7 p. b. Ve velikostní kategorii od 100,01 a více zaměstnanců byl pak nejvyšší meziroční pokles podílu zaměstnavatelů odebírajících náhradní plnění vykázan v roce 2015, a to o 1,4 p. b.

Analýza vývoje odvodu finančních prostředků do státního rozpočtu

V roce 2018 bylo v Olomouckém kraji v rámci velikostní kategorie od 25,01 do 50,00 zaměstnanců evidováno 190 zaměstnavatelů plnících povinný podíl zaměstnávání osob se zdravotním postižením odvodem finančních prostředků do státního rozpočtu za každou osobu se zdravotním postižením, kterou měl zaměstnavatel zaměstnat, což představuje 36,1 % zaměstnavatelů z celkového počtu zaměstnavatelů evidovaných v dané velikostní kategorii. V porovnání s podílem zaměstnavatelů evidovaných ve velikostní kategorii od

50,01 do 100,00 zaměstnanců, ve kterém bylo evidováno 98 zaměstnavatelů plnících povinný podíl odvodem finančních prostředků do státního rozpočtu, je tento podíl zaměstnavatelů ve velikostní kategorii od 25,01 do 50,00 zaměstnanců o 4 p. b. vyšší. Podíl zaměstnavatelů plnících povinný podíl zaměstnávání osob se zdravotním postižením odvodem finančních prostředků do státního rozpočtu ve velikostní kategorii od 100,01 a více zaměstnanců pak byl oproti podílu vykázanému ve velikostní kategorii od 25,01 do 50,00 zaměstnanců nižší o 17,9 p. b. a o 13,9 p. b. nižší než podíl zaměstnavatelů vykázaný ve velikostní kategorii od 50,00 do 100,00 zaměstnanců, přičemž ve velikostní kategorii od 100,01 a více zaměstnanců bylo evidováno celkem 48 zaměstnavatelů plnících povinný podíl zaměstnávání osob se zdravotním postižením odvodem finančních prostředků do státního rozpočtu.

Tab. 3.19 Počet zaměstnavatelů odvádějící finanční prostředky do státního rozpočtu ve velikostních kategoriích dle počtu zaměstnanců v Olomouckém kraji v roce 2018

Velikostní kategorie dle počtu zaměstnanců	Počet zaměstnavatelů							
	Celkem		Odvod do státního rozpočtu		z toho plní povinný podíl			
					zcela odvodem do státního rozpočtu		v kombinaci s jiným způsobem plnění	
	Absolutní počet	Podíl (%)	Absolutní počet	Podíl (%)	Absolutní počet	Podíl (%)	Absolutní počet	Podíl (%)
Od 25,01 do 50,00	527	100	190	36,1	32	6,1	158	30
Od 50,01 do 100,00	305	100	98	32,1	2	0,7	96	31,4
Od 100,01 a více	264	100	48	18,2	0	0	48	18,2
Celkem	1 096	100	336	30,7	34	3,1	302	27,6

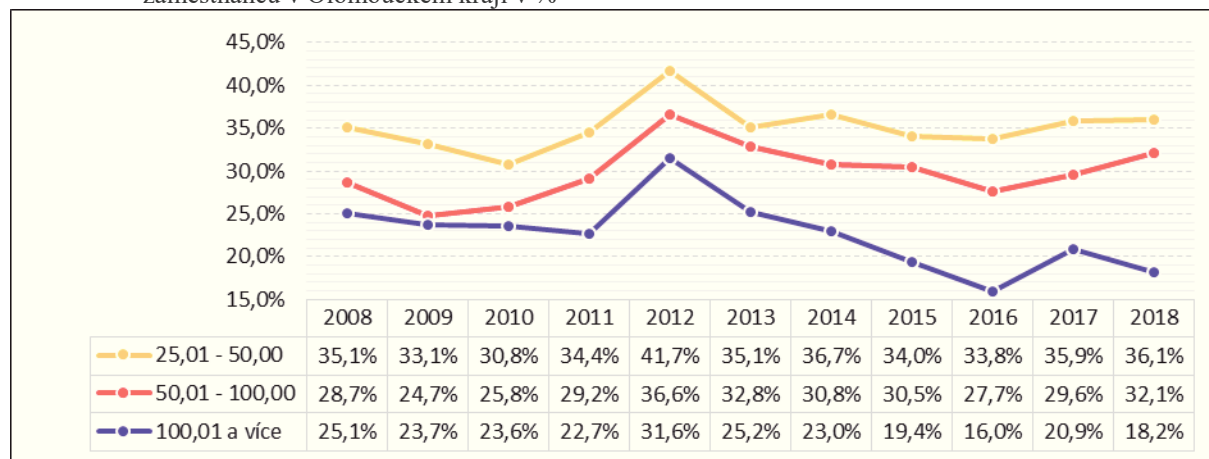
Zdroj dat: ÚP ČR – KrP v Olomouci; vlastní zpracování.

Z hlediska plnění povinného podílu je z tabulky 3.19 evidentní, že z celkového počtu zaměstnavatelů evidovaných ve velikostní kategorii od 25,01 do 50,00 zaměstnanců vykazovalo 6,1 % zaměstnavatelů plnění povinného podílu zaměstnávání osob se zdravotním postižením pouze odvodem finančních prostředků do státního rozpočtu, přičemž ve srovnání s podílem zaměstnavatelů evidovaných ve velikostní kategorii od 50,00 do 100,01 zaměstnanců je tento podíl zaměstnavatelů o 5,4 p. b. vyšší. Ve velikostní kategorii 100,01 a více zaměstnanců nevykazal žádný zaměstnavatel v Olomouckém kraji plnění povinného podílu zaměstnávání osob se zdravotním postižením pouze odvodem finančních prostředků do státního rozpočtu.

V případě plnění povinného podílu zaměstnávání osob se zdravotním postižením odvodem finančních prostředků do státního rozpočtu v kombinaci s jiným způsobem plnění povinného podílu, byl nejvyšší podíl zaměstnavatelů vykázaný ve velikostní kategorii od 50,00 do 100,00 zaměstnanců, a to 31,4 % zaměstnavatelů z celkového počtu zaměstnavatelů v dané velikostní kategorii, který byl vyšší o 1,4 p. b. než podíl zaměstnavatelů vykázaný ve

velikostní kategorii od 25,01 do 50,00 zaměstnanců a o 13,2 p. b. vyšší než ve velikostní kategorii od 100,01 a více zaměstnanců. Podíl zaměstnavatelů plnících povinný podíl zaměstnávání osob se zdravotním postižením odvodem finančních prostředků do státního rozpočtu v kombinaci s jiným způsobem plnění povinného podílu vykázaný ve velikostní kategorii od 100,01 a více zaměstnanců pak byl o 11,8 p. b. nižší než podíl těchto zaměstnavatelů ve velikostní kategorii od 25,01 do 100,00 zaměstnanců.

Obr. 3.19 Podíl zaměstnavatelů odvádějících finanční prostředky ve velikostních kategoriích dle počtu zaměstnanců v Olomouckém kraji v %



Zdroj dat: ÚP ČR – KrP v Olomouci; vlastní zpracování.

Na obrázku 3.19, znázorňujícím vývoj podílu zaměstnavatelů plnících povinný podíl zaměstnávání osob se zdravotním postižením odvodem finančních prostředků do státního rozpočtu (a to zcela i v kombinaci s jiným způsobem plnění povinného podílu) v Olomouckém kraji ve velikostních kategoriích dle počtu zaměstnanců v období 2008-2018, lze zpozorovat, že nejvyšší podíl zaměstnavatelů plnících povinný podíl zaměstnávání osob se zdravotním postižením odvodem finančních prostředků do státního rozpočtu byl po celou dobu sledovaného období zaznamenán u zaměstnavatelů evidovaných ve velikostní kategorii od 25,01 do 50,00 zaměstnanců, následně ve velikostní kategorii od 50,01 do 100,00 zaměstnanců a nejnižší podíl byl zaznamenán u zaměstnavatelů zaměstnávajících od 100,01 a více zaměstnanců.

V počátku sledovaného období byl podíl zaměstnavatelů plnících povinný podíl odvodem finančních prostředků do státního rozpočtu ve všech velikostních kategoriích dle počtu zaměstnanců klesající, přičemž v roce 2009 byl evidován nejnižší podíl těchto zaměstnavatelů ve velikostní kategorii od 50,01 do 100,00 zaměstnanců (24,7 %) a současně byl vykázan mezi podíly zaměstnavatelů evidovaných ve velikostních kategoriích od 50,01 do 100,00 zaměstnanců a od 100,01 a více zaměstnanců nejmenší rozdíl, a to 1 p. b. a největší

rozdíl mezi podíly těchto zaměstnavatelů ve velikostních kategoriích od 25,01 do 50,00 zaměstnanců a od 50,01 do 100,00 zaměstnanců 8,4 p. b. Růst podílu zaměstnavatelů odvádějících finanční prostředky do státního rozpočtu ve velikostní kategorii od 50,01 do 100,00 pokračoval až do roku 2012.

Ve velikostních kategoriích od 25,01 do 50,00 zaměstnanců a od 100,01 a více zaměstnanců byl naopak v roce 2010 zaznamenán pokles podílu zaměstnavatelů odvádějících finanční prostředky do státního rozpočtu, přičemž současně byl mezi těmito velikostními kategoriemi vykázán nejmenší rozdíl mezi podíly zaměstnavatelů, a to 7,2 p. b. V roce 2010 byl též ve velikostní kategorii od 25,01 do 50,00 zaměstnanců evidován nejnižší podíl zaměstnavatelů odvádějících finanční prostředky do státního rozpočtu (30,8 %) a v roce 2011 až do roku 2012, byl zaznamenán následný růst tohoto podílu. U velikostní kategorie 100,01 a více zaměstnanců byl v roce 2011 zaznamenán pokles podílu zaměstnavatelů odvádějících finanční prostředky do státního rozpočtu a jeho následný růst v roce 2012.

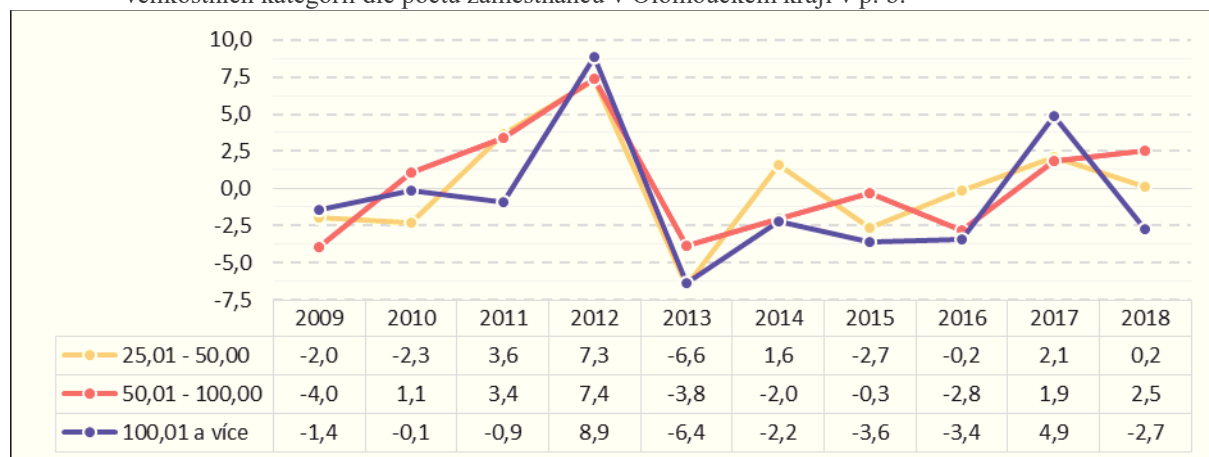
V roce 2012 byl evidován nejvyšší podíl zaměstnavatelů plnících povinný podíl zaměstnávání osob se zdravotním postižením odvodem do státního rozpočtu ve velikostních kategoriích od 25,01 do 50,00 zaměstnanců (41,7 %), od 50,01 do 100,00 zaměstnanců (36,6 %) i od 100,01 a více zaměstnanců (31,6 %).

Od roku 2013 do roku 2016 byla u podílů zaměstnavatelů odvádějících finanční prostředky do státního rozpočtu ve velikostních kategoriích od 50,01 do 100,00 zaměstnanců a od 100,01 a více zaměstnanců zaznamenána klesající tendence, přičemž byl současně evidován nejnižší podíl těchto zaměstnavatelů ve velikostní kategorii od 100,01 a více zaměstnanců (16 %). Zároveň byl v roce 2013 vykázán nejmenší rozdíl mezi podíly zaměstnavatelů odvádějících finanční prostředky do státního rozpočtu ve velikostních kategoriích od 25,01 do 50,00 a od 50,01 do 100,00 zaměstnanců, a to 2,3 p. b. Ve velikostní kategorii od 25,01 do 50,00 zaměstnanců byl naopak v roce 2014 zaznamenán růst podílu těchto zaměstnavatelů, který následně v roce 2015 a 2016 vystřídal jejich postupný pokles.

Od roku 2017 byl ve všech velikostních kategoriích dle počtu zaměstnanců zaznamenán růst podílů zaměstnavatelů odvádějících finanční prostředky do státního rozpočtu, který ve velikostních kategoriích od 25,01 do 50,00 zaměstnanců a od 50,01 do 100,00 zaměstnanců pokračoval i v roce 2018. Ve velikostní kategorii od 100,01 a více zaměstnanců byl naopak zaznamenán v roce 2018 pokles podílu těchto zaměstnavatelů. Zároveň byl v roce 2018 vykázán i největší rozdíl mezi podíly zaměstnavatelů plnících povinný podíl zaměstnávání osob se zdravotním postižením odvodem finančních prostředků

do státního rozpočtu ve velikostních kategoriích od 50,01 do 100,00 zaměstnanců a od 100,01 a více zaměstnanců 13,9 p. b. a velikostních kategoriích od 25,01 do 50,00 zaměstnanců a od 100,01 a více zaměstnanců 17,9 p. b.

Obr. 3.20 Meziroční změna podílu zaměstnavatelů odvádějících finanční prostředky do státního rozpočtu ve velikostních kategoriích dle počtu zaměstnanců v Olomouckém kraji v p. b.



Zdroj dat: ÚP ČR – KrP v Olomouci; vlastní zpracování.

Z hlediska meziročního srovnání je z obrázku 3.20 zřejmé, že k nejvyššímu meziročnímu růstu podílu zaměstnavatelů odvádějících finanční prostředky do státního rozpočtu došlo ve všech velikostních kategoriích dle počtu zaměstnanců v roce 2012, a to ve velikostní kategorii od 100,01 a více zaměstnanců o 8,9 p. b., od 50,01 do 100,00 zaměstnanců o 7,4 p. b. a velikostní kategorii od 25,01 do 50,00 zaměstnanců o 7,3 p. b. Nejvyšší meziroční pokles podílů zaměstnavatelů odvádějících finanční prostředky do státního rozpočtu byl následně vykázán v roce 2013 u zaměstnavatelů evidovaných ve velikostních kategoriích od 25,01 do 50,00 zaměstnanců o 6,6 p. b. a 100,01 a více zaměstnanců o 6,4 p. b. Ve velikostní kategorii od 50,01 do 100,00 zaměstnanců byl nejvyšší meziroční pokles vykázán v roce 2009, a to o 4 p. b.

3.3.2 Analýza způsobu plnění povinného podílu zaměstnávání osob se zdravotním postižením v roce 2018

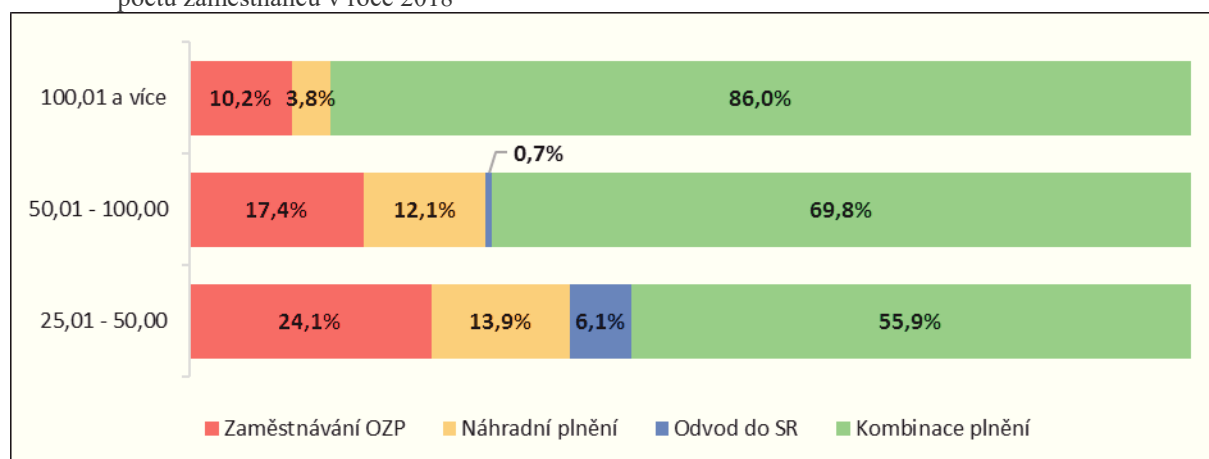
Obdobně jako v kapitole 3.1.2 a 3.2.2 bude v návaznosti na údaje zahrnuté do tabulek 3.17, 3.18 a 3.19 následující část diplomové práce zaměřena na způsob plnění povinného podílu zaměstnávání osob se zdravotním postižením zaměstnavateli v Olomouckém kraji rozdělenými do velikostních kategorií dle počtu zaměstnanců v pracovním poměru u zaměstnavatele. Následně bude protřednictvím Pearsonova chí-kvadrát testu nezávislosti

ověřena hypotéza nezávislosti velikostní kategorie dle počtu zaměstnanců a způsobu plnění povinného podílu zaměstnávání osob se zdravotním postižením.

Způsob plnění povinného podílu zaměstnávání osob se zdravotním postižením

Zaměstnavatelé v Olomouckém kraji v roce 2018 plnili v různém poměru povinný podíl zaměstnávání osob se zdravotním postižením ve velikostních kategoriích od 25,01 do 50,00 zaměstnanců a od 50,01 do 100,00 zaměstnanců jak fyzickým zaměstnáváním osob se zdravotním postižením u zaměstnavatele v pracovním poměru, odběrem náhradního plnění od dodavatelů evidovaných v elektronické evidenci náhradního plnění, tak odvodem finančních prostředků do státního rozpočtu za každou osobu se zdravotním postižením, kterou měl zaměstnavatel zaměstnat nebo vzájemnou kombinací těchto způsobů plnění povinného podílu. Plnění povinného podílu zaměstnávání osob se zdravotním postižením bez odvodu finančních prostředků do státního rozpočtu, jako jediného způsobu plnění povinného podílu, byl vykázán u zaměstnavatelů evidovaných ve velikostní kategorii od 100,01 a více zaměstnanců.

Obr. 3.21 Způsob plnění povinného podílu zaměstnavateli v Olomouckém kraji ve velikostních kategoriích dle počtu zaměstnanců v roce 2018



Zdroj dat: ÚP ČR – KrP v Olomouci; vlastní zpracování.

Z obrázku 3.21, znázorňujícího způsob plnění povinného podílu zaměstnávání osob se zdravotním postižením v Olomouckém kraji ve velikostních kategoriích dle počtu zaměstnanců v roce 2018, je patrné, že v těchto velikostních kategoriích plnili zaměstnavatelé povinný podíl zaměstnávání osob se zdravotním postižením nejčastěji kombinací dvou či všech způsobů plnění povinného podílu, následně fyzickým zaměstnáváním osob se zdravotním postižením a odběrem náhradního plnění. Pouze zaměstnavatelé ve velikostních kategoriích od 25,01 do 50,00 zaměstnanců a od 50,01 do 100,00 zaměstnanců plnili povinný podíl zaměstnávání osob se zdravotním postižením zcela odvodem finančních prostředků do státního rozpočtu, a to v nejmenším podílu z uvedených způsobů.

Největší podíl zaměstnavatelů plnících povinný podíl zaměstnávání osob se zdravotním postižením kombinací plnění, z celkového počtu zaměstnavatelů evidovaných v dané velikostní kategorii, byl vykázán ve velikostní kategorii od 100,01 a více zaměstnanců (86 %), přičemž nejčastější kombinací byla u 67,8 % zaměstnavatelů vykázána kombinace fyzického zaměstnávání osob se zdravotním postižením a odběru náhradního plnění, následně u 15,9 % zaměstnavatelů kombinace plnění povinného podílu fyzickým zaměstnáváním osob se zdravotním postižením, odběrem náhradního plnění a odvodem do státního rozpočtu a u 1,9 % zaměstnavatelů byla vykázána kombinace odběru náhradního plnění a odvodu finančních prostředků do státního rozpočtu. Nejnižší podíl zaměstnavatelů byl v rámci velikostní kategorie od 100,01 a více zaměstnanců vykázán u kombinace plnění povinného podílu fyzickým zaměstnáváním osob se zdravotním postižením a odvodem finančních prostředků do státního rozpočtu, a to pouhých 0,4 %.

Oproti velikostní kategorii od 100,01 a více zaměstnanců byl o 16,2 p. b. nižší podíl zaměstnavatelů plnících povinný podíl zaměstnávání osob se zdravotním postižením kombinací plnění, z celkového počtu zaměstnavatelů evidovaných v dané velikostní kategorii, vykázán ve velikostní kategorii od 50,01 do 100,00 zaměstnanců, kdy byl nejčastěji povinný podíl plněn kombinací fyzického zaměstnávání osob se zdravotním postižením a odběru náhradního plnění, a to u 38,4 % zaměstnavatelů, dále u 18,4 % zaměstnavatelů kombinací plnění povinného podílu fyzickým zaměstnáváním osob se zdravotním postižením, odběrem náhradního plnění a odvodem do státního rozpočtu a u 11,7 % zaměstnavatelů byla vykázána kombinace odběru náhradního plnění a odvodu do státního rozpočtu. Nejnižší podíl zaměstnavatelů byl i v rámci dané velikostní kategorie vykázán u kombinace plnění povinného podílu fyzickým zaměstnáváním osob se zdravotním postižením a odvodem finančních prostředků do státního rozpočtu, a to 1,3 %.

Nejnižší podíl zaměstnavatelů plnících povinný podíl zaměstnávání osob se zdravotním postižením kombinací plnění, z celkového počtu zaměstnavatelů v dané velikostní kategorii, a to o 30,1 p. b. nižší oproti velikostní kategorii od 100,01 a více zaměstnanců a o 13,9 p. b. nižší oproti velikostní kategorii od 50,01 do 100,00 zaměstnanců, byl vykázán u zaměstnavatelů evidovaných ve velikostní kategorii od 25,01 do 50,00 zaměstnanců, přičemž u 26 % zaměstnavatelů bylo nejčastější kombinací plnění povinného podílu vykázáno fyzické zaměstnávání osob se zdravotním postižením a odběr náhradního plnění, následně u 17,8 % zaměstnavatelů kombinace plnění povinného podílu odběrem náhradního plnění a odvodem do státního rozpočtu a u 7,2 % zaměstnavatelů byla vykázána kombinace plnění

prostřednictvím fyzického zaměstnávání osob se zdravotním postižením, odběru náhradního plnění a odvodu finančních prostředků do státního rozpočtu. Stejně jako v předcházejících velikostních kategoriích byl nejnižší podíl zaměstnavatelů v rámci velikostní kategorie od 25,01 do 50,00 zaměstnanců vykázan u kombinace plnění povinného podílu fyzickým zaměstnáváním osob se zdravotním postižením a odvodem finančních prostředků do státního rozpočtu, a to 4,9 %.

Srovnání ostatních způsobů plnění povinného podílu mezi zaměstnavateli evidovanými v jednotlivých velikostních kategoriích dle počtu zaměstnanců v Olomouckém kraji v roce 2018 bylo zpracováno v kapitole 3.3.1.

Grafické znázornění způsobu plnění povinného podílu za jednotlivé velikostní kategorie je součástí přílohy č. 5 diplomové práce.

Závislost způsobu plnění povinného podílu zaměstnávání osob se zdravotním postižením na počtu zaměstnanců v pracovním poměru u zaměstnavatele

Obdobně jako v části kapitoly 3.2.2 bude v této části provedeno, prostřednictvím Pearsonova X^2 -kvadrát testu nezávislosti v kontingenční tabulce, testování nezávislosti náhodné veličiny X - *Způsob plnění povinného podílu zaměstnávání osob se zdravotním postižením* a Y – *Velikostní kategorie dle počtu zaměstnanců*, za předpokladu formulace nulové hypotézy H_0 : Způsob plnění povinného podílu zaměstnávání osob se zdravotním postižením nesouvisí s velikostní kategorií dle počtu zaměstnanců, do které je zaměstnavatel zařazen a alternativní hypotéza H_1 : Způsob plnění povinného podílu zaměstnávání osob se zdravotním postižením souvisí s velikostní kategorií dle počtu zaměstnanců, do které je zaměstnavatel zařazen.

Testování nezávislosti bude provedeno v pěti následujících krocích:

Krok 1: Vtvoření kontingenční tabulky pozorovaných četností jednotlivých kombinací náhodných veličin X a Y označením počtu subjektů (n_{ij}), u kterých vznikla situace, že náhodná veličina X je rovna hodnotě i a náhodná veličina Y je rovna hodnotě j (počet zaměstnavatelů plnící povinný podíl zaměstnávání osob se zdravotním postižením daným způsobem v dané velikostní kategorii), a následného určení okrajových četností příslušné i – té varianty veličiny X (součet zaměstnavatelů plnících povinný podíl zaměstnávání osob se zdravotním postižením daným způsobem ve všech velikostních kategoriích dle počtu zaměstnanců) a j – té variantě veličiny Y (součet zaměstnavatelů v dané velikostní kategorii plnící povinný podíl

zaměstnávání osob se zdravotním postižením všemi způsoby plnění povinného podílu), pomocí rovnice (3.1), kde

r ... počet způsobů plnění povinného podílu zaměstnávání osob se zdravotním postižením; c ... počet velikostních kategorií dle počtu zaměstnanců

Krok 2: Vytvoření kontingenční tabulky očekávaných četností jednotlivých kombinací náhodných veličin X a Y za předpokladu platnosti nulové hypotézy (e_{ij}) pomocí rovnice (3.2)

Tab. 3.20 Kontingenční tabulka pozorovaných a očekávaných četností jednotlivých kombinací náhodných veličin X a Y

$X \backslash Y$	25,01 – 50,00 $Y1$	50,01 – 100,00 $Y2$	100,01 a více $Y3$	Σ	25,01 – 50,00 $Y1$	50,01 – 100,00 $Y2$	100,01 a více $Y3$	Σ
Zaměstnávání OZP $X1$	127 n_{11}	53 n_{12}	27 n_{13}	207 n_{1j}	99,53 e_{11}	57,61 e_{12}	49,86 e_{13}	207 e_{1j}
Náhradní plnění $X2$	73 n_{21}	37 n_{22}	10 n_{23}	120 n_{2j}	57,7 e_{21}	33,4 e_{22}	28,9 e_{23}	120 e_{2j}
Odvod do SR $X3$	32 n_{31}	2 n_{32}	0 n_{33}	34 n_{3j}	16,35 e_{31}	9,46 e_{32}	8,19 e_{33}	34 e_{3j}
Kombinace plnění $X4$	295 n_{41}	213 n_{42}	227 n_{43}	735 n_{4j}	353,42 e_{41}	204,53 e_{42}	177,05 e_{43}	735 e_{4j}
Σ	527 n_{i1}	305 n_{i2}	264 n_{i3}	1 096 n	527 e_{i1}	305 e_{i2}	264 e_{i3}	1 096 n

Vlastní zpracování.

Krok 3: Vypočítat hodnotu testované statistiky X^2 z hodnot uvedených v tabulce 3.20 pomocí rovnice (3.3).

Tab. 3.21 Tabulka výpočtu testované statistika X^2

$X \backslash Y$	25,01 – 50,00 $Y1$	50,01 – 100,00 $Y2$	100,01 a více $Y3$	Σ
Zaměstnávání OZP $X1$	7,58	0,37	0,48	8,43
Náhradní Plnění $X2$	4,06	0,39	12,36	16,81
Odvod do SR $X3$	14,98	5,88	8,19	29,05
Kombinace plnění $X4$	9,66	0,35	14,09	24,1
Σ	36,28	6,99	35,12	78,39

Vlastní zpracování.

Dosazením příslušných hodnot do rovnice (3.3) byla vypočtena velikost testované statistiky $X^2 = 78,39$, viz tabulka 3.21.

Krok 4: Porovnání hodnoty vypočítané testované statistiky $X^2 = 78,39$ s kritickou hodnotou $\chi^2_{(6)}(0,95) = 12,59^7$. Porovnáním předmětných ukazatelů bylo zjištěno, že testovaná statistika X^2 překročila kritickou hodnotu $\chi^2_{(6)}(0,95)$, z čehož vyplývá, že může být zamítnuta nulová hypotéza o nezávislosti způsobu plnění povinného podílu na velikostní kategorii dle počtu zaměstnanců, do které je zaměstnavatel zařazen a přijata hypotéza alternativní.

Krok 5: Pomocí tzv. Crameriova kontingenčního koeficientu V zjistit sílu potvrzené závislosti způsobu plnění povinného podílu zaměstnávání osob se zdravotním postižením na počtu zaměstnanců v pracovním poměru u zaměstnavatele pomocí rovnice (3.4).

Dosazením příslušných hodnot do rovnice 3.4 byla vypočtena velikost Crameriova koeficientu $V = 0,15$.

Dle stupnice síly závislosti uvedené v tabulce pro posuzování síly závislosti podle koeficientu kontingence, viz příloha č. 8 diplomové práce, byla mezi způsobem plnění povinného podílu zaměstnávání osob se zdravotním postižením a velikostní kategorií dle počtu zaměstnanců, do které je zaměstnavatel zařazen velikostní, vykázána velmi slabá závislost.

⁷ Hodnota vypočítána pomocí funkce tabulkového procesoru MS Excel =CHISQ.INV(0,95;6)

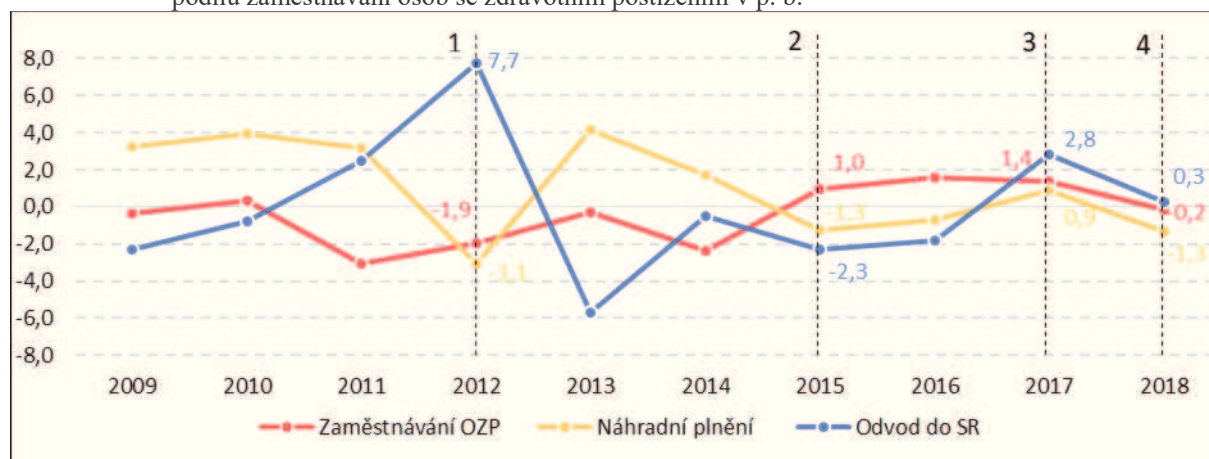
4 Zhodnocení plnění povinného podílu zaměstnávání osob se zdravotním postižením na celkovém počtu zaměstnanců zaměstnavatelů v Olomouckém kraji

V poslední kapitole diplomové práce bude zhodnoceno plnění povinného podílu zaměstnávání osob se zdravotním postižením zaměstnavatelů v Olomouckém kraji, a to v návaznosti na změny zákona o zaměstnanosti uvedené v první kapitole a analýzu plnění povinného podílu zaměstnávání osob se zdravotním postižením provedenou v kapitole druhé.

Zhodnocení plnění povinného podílu zaměstnávání osob se zdravotním postižením v reakci na změny zákona o zaměstnanosti v letech 2008-2018

V první kapitole diplomové práce bylo poukázáno na skutečnost, že v rámci sledovaného období let 2008-2018 došlo v zákoně o zaměstnanosti k značným novelám, které výrazně ovlivnili i systém povinného podílu zaměstnávání osob se zdravotním postižením, ať už z hlediska zaměstnavatele plnění povinný podíl zaměstnávání osob se zdravotním postižením, tak i poskytovatele náhradního plnění.

Obrázek 3.22 Meziroční změna podílu zaměstnavatelů v Olomouckém kraji dle způsobu plnění povinného podílu zaměstnávání osob se zdravotním postižením v p. b.



Zdroj dat: ÚP ČR – KrP v Olomouci; vlastní zpracování.

Na obrázku 3.22, zobrazujícím meziroční změny podílu zaměstnavatelů evidovaných v Olomouckém kraji dle plnění povinného podílu zaměstnávání osob se zdravotním postižením, který byl podrobně analyzován v kapitole 3.1, jsou ve vybraných letech bodově zakresleny významné změny zákona o zaměstnanosti ovlivňující systém plnění povinného podílu, a to v bodě:

1. kdy byla s účinností od 1. ledna 2012 novelou zákona o zaměstnanosti provedena zásadní změna v určování okruhu osob se zdravotním postižením pro účely zákona o zaměstnanosti, a to rozšířením okruhu těchto osob o osoby invalidní v prvním nebo druhém stupni, které již nejsou, na základě posouzení orgánu sociálního zabezpečení, invalidní, a to po dobu 12 měsíců ode dne tohoto posouzení a současně došlo k zrušení statusu osoby zdravotně znevýhodněné, viz kapitola 2.2.1. Tyto změny ovlivnily jak zaměstnavatele, tak i poskytovatele náhradního plnění, jejichž jednou ze základních podmínek je zaměstnávání více jak 50 % osob se zdravotním postižením.

V návaznosti na uvedené změny byl v roce 2012 mezi zaměstnavateli v Olomouckém kraji, z hlediska meziroční změny podílu těchto zaměstnavatelů, zaznamenán růst podílu zaměstnavatelů odvádějících finanční prostředky do státního rozpočtu o 7,7 p. b., pokles podílu zaměstnavatelů fyzicky zaměstnávajících osoby se zdravotním postižením o 1,9 p. b. a pokles podílu zaměstnavatelů odebírajících náhradní plnění o 3,1 p. b. Z pohledu zaměstnavatelů evidovaných v sektorech národního hospodářství byl zaznamenán v tomto roce ve všech sektorech růst podílů zaměstnavatelů odvádějících finanční prostředky do státního rozpočtu, a to v terciárním sektoru o 11,2 p. b., v sektoru primárním o 9,3 p. b. a v sektoru sekundárním o 3,3 p. b. Dále byl zaznamenán pokles podílů zaměstnavatelů fyzicky zaměstnávajících osoby se zdravotním postižením, a to v primárním sektoru o 2,8 p. b., následně v sektoru terciárním o 2,7 p. b. a v sekundárním sektoru o 0,6 p. b. V případě podílu zaměstnavatelů plnících povinný podíl zaměstnávání osob se zdravotním postižením odběrem náhradního plnění byl zaznamenán v roce 2012 ve všech sektorech pokles podílů těchto zaměstnavatelů, a to v sekundárním sektoru o 3,6 p. b., v terciárním sektoru o 3,1 p. b. a o 0,8 p. b. v sektoru primárním. U zaměstnavatelů zařazených do velikostních kategorií dle počtu zaměstnanců byl v návaznosti na uvedené změny v roce 2012 zaznamenán ve všech velikostních kategoriích růst podílů zaměstnavatelů odvádějících finanční prostředky do státního rozpočtu, a to u velikostní kategorie od 100,01 a více zaměstnanců o 8,9 p. b., u velikostní kategorie od 50,01 do 100,00 zaměstnanců o 7,4 p. b. a u velikostní kategorie od 25,01 do 50,00 zaměstnanců o 7,3 p. b., následně poklese podílů zaměstnavatelů plnících povinný podíl zaměstnávání osob se zdravotním postižením odběrem náhradního plnění, a to ve velikostní kategorii od 25,01 do 50,00 zaměstnanců o 5,4 p. b., u velikostní kategorie od 50,01 do 100,00 zaměstnanců o 1 p. b. a u velikostní kategorie od 100,01 a více zaměstnanců o 0,3 p. b. V případě plnění povinného podílu fyzickým zaměstnáváním osob se zdravotním postižením byl zaznamenán pokles podílů těchto

zaměstnavatelů ve velikostní kategorii od 50,01 do 100,00 zaměstnanců o 3,9 p. b. a ve velikostní kategorii od 25,01 do 50,00 zaměstnanců o 2 p. b. a růst podílu zaměstnavatelů plnících povinný podíl zaměstnávání osob se zdravotním postižením fyzickým zaměstnáváním těchto osob o 1,5 p. b. ve velikostní kategorii od 100,01 a více zaměstnanců.

2. kdy byl s účinností od 1. ledna 2015 zákonem č. 136/2014 Sb. opět do okruhu osob se zdravotním postižením pro účely zákona o zaměstnanci zařazen status osoby zdravotně znevýhodněné, viz kapitola 2.2.1.

V návaznosti na uvedenou změnu byl v roce 2015 mezi zaměstnavateli v Olomouckém kraji, z hlediska meziroční změny podílu těchto zaměstnavatelů, zaznamenán pokles podílu zaměstnavatelů odvádějících finanční prostředky do státního rozpočtu o 2,3 p. b., pokles podílu zaměstnavatelů odebírajících náhradní plnění o 1,3 p. b. a růst podílu zaměstnavatelů fyzicky zaměstnávajících osoby se zdravotním postižením o 1 p. b. Z pohledu zaměstnavatelů evidovaných v sektorech národního hospodářství byl v daném roce zaznamenán ve všech sektorech pokles podílů zaměstnavatelů odvádějících finanční prostředky do státního rozpočtu, a to v primárním sektoru o 7 p. b., v sektoru terciárním o 2,2 p. b. a v sektoru sekundárním o 1,4 p. b. Dále byl zaznamenán růst podílů zaměstnavatelů fyzicky zaměstnávajících osoby se zdravotním postižením, a to v primárním sektoru o 2,9 p. b., následně v sektoru terciárním o 2,8 p. b. a pokles podílu těchto zaměstnavatelů o 1,5 p. b. v sektoru sekundárním. V případě podílu zaměstnavatelů plnících povinný podíl zaměstnávání osob se zdravotním postižením odebráním náhradního plnění byla zaznamenána největší meziroční změna v primárním sektoru, a to růst o 3,8 p. b. a v terciárním sektoru o 1,4 p. b. Naopak v sekundárním sektoru byl zaznamenán pokles podílu zaměstnavatelů odebírajících náhradní plnění o 2,4 p. b. I u zaměstnavatelů zařazených do velikostních kategorií dle počtu zaměstnanců byl v daném roce zaznamenán ve všech velikostních kategoriích pokles podílu zaměstnavatelů odvádějících finanční prostředky do státního rozpočtu, a to ve velikostní kategorii od 100,01 a více zaměstnanců o 3,6 p. b., dále ve velikostní kategorii od 25,01 do 50,00 zaměstnanců o 2,7 p. b. a nejnižší snížení podílu těchto zaměstnavatelů bylo zaznamenáno ve velikostní kategorii od 50,01 do 100,00 zaměstnanců, a to o 0,3 p. b. Z hlediska plnění povinného podílu zaměstnávání osob se zdravotním postižením odběrem náhradního plnění byl zaznamenán pokles podílů těchto zaměstnavatelů ve velikostní kategorii od 25,01 do 50,00 zaměstnanců o 2,5 p. b. a o 1,4 p. b. ve velikostní kategorii od 100,01 a více zaměstnanců, a naopak růst podílu zaměstnavatelů odebírajících náhradní plnění ve velikostní kategorii od 50,01 do 100,00 zaměstnanců o 0,7 p. b. U zaměstnavatelů plnících

povinný podíl fyzickým zaměstnáváním osob se zdravotním postižením byl v roce 2015 zaznamenán růst podílů těchto zaměstnavatelů o 2,3 p. b. ve velikostní kategorii od 25,01 do 50,00 zaměstnanců, o 0,1 p. b. ve velikostní kategorii od 50,01 do 100,00 zaměstnanců a naopak pokles podílu těchto zaměstnavatelů ve velikostní kategorii 100,01 a více, a to o 1,1 p. b.

3. kdy došlo s účinností od 1. října 2017 zákonem č. 206/2017 Sb. k povinnosti dodavatelů náhradního plnění evidovat se a následně i evidovat příslušné údaje o poskytnutém náhradním plnění do elektronické evidence náhradního plnění, a to za rok 2017 zpětně, viz kapitola 2.3.2..

V návaznosti na uvedenou změnu byl v roce 2017 mezi zaměstnavateli v Olomouckém kraji, z hlediska meziroční změny podílu těchto zaměstnavatelů, zaznamenán růst podílu u zaměstnavatelů odvádějících finanční prostředky do státního rozpočtu o 2,8 p. b., o 1,4 p. b. růst podílu zaměstnavatelů fyzicky zaměstnávajících osoby se zdravotním postižením i růst podílu zaměstnavatelů plnících povinný podíl zaměstnávání osob se zdravotním postižením odběrem náhradního plnění o 0,9 p. b. Z pohledu zaměstnavatelů evidovaných v sektorech národního hospodářství byl v roce 2017 ve všech sektorech zaznamenán růst podílů zaměstnavatelů plnících povinný podíl zaměstnávání osob se zdravotním postižením odvodem finančních prostředků do státního rozpočtu, a to v terciárním sektoru o 4,1 p. b., v sektoru primárním o 2,6 p. b. a v sekundárním sektoru o 1,3 p. b. Z hlediska plnění povinného podílu zaměstnávání osob se zdravotním postižením fyzickým zaměstnáváním těchto osob byl v tomto roce zaznamenán pokles podílu zaměstnavatelů v primárním sektoru o 4 p. b., a naopak růst podílů zaměstnavatelů v sektoru sekundárním o 2,3 p. b. a v sektoru terciárním o 1,5 p. b. U zaměstnavatelů odbírajících náhradní plnění pak byl v roce 2017 zaznamenán růst jejich podílu v sekundárním sektoru o 3,1 p. b. a pokles podílu zaměstnavatelů o 0,6 p. b. v sektoru terciárním. Podíl zaměstnavatelů plnících povinný podíl zaměstnávání osob se zdravotním postižením odebráním náhradního plnění v primárním sektoru se nezměnil. U zaměstnavatelů zařazených do velikostních kategorií dle počtu zaměstnanců byl v tomto roce zaznamenán ve všech velikostních kategoriích růst podílů zaměstnavatelů odvádějících finanční prostředky do státního rozpočtu, a to ve velikostní kategorii od 100,01 a více zaměstnanců o 4,9 p. b., ve velikostní kategorii od 25,01 do 50,00 zaměstnanců o 2,1 p. b. a u zaměstnavatelů evidovaných ve velikostní kategorii od 50,01 do 100,00 zaměstnanců o 1,9 p. b. I z hlediska plnění povinného podílu zaměstnávání osob se zdravotním postižením odebráním náhradního plnění byl zaznamenán ve všech velikostních kategoriích růst podílů

těchto zaměstnavatelů, a to ve velikostní kategorii od 100,01 a více zaměstnanců o 1,4 p. b., ve velikostní kategorii od 50,01 do 50,00 zaměstnanců o 1,2 p. b. a o 0,6 p. b. ve velikostní kategorii od 25,01 do 50,00 zaměstnanců. U zaměstnavatelů plnících povinný podíl fyzickým zaměstnáváním osob se zdravotním postižením byl v roce 2017 zaznamenán růst jejich podílů ve velikostní kategorii od 100,01 a více zaměstnanců, a to o 4,1 p. b. a ve velikostní kategorii od 25,01 do 50,00 o 1,2 p. b. Naopak ve velikostní kategorii od 50,01 do 100,00 zaměstnanců byl zaznamenán pokles podílu zaměstnavatelů plnících povinný podíl zaměstnávání osob se zdravotním postižením fyzickým zaměstnáváním těchto osob, a to o 0,2 p. b.

4. kdy byl s účinností od 1. ledna 2018 zákonem 327/2017 Sb. pro dodavatele náhradního plnění snížen limit pro dodání náhradního plnění všem odběratelům, a to z 36 na 28 násobek průměrné mzdy v národním hospodářství za první až třetí čtvrtletí předcházejícího kalendářního roku za každého přepočteného zaměstnance se zdravotním postižením zaměstnaného v předchozím kalendářním roce u zaměstnavatele, který je dodavatelem náhradního plnění, viz kapitola 2.3.2.

V návaznosti na uvedenou změnu byl v roce 2018 mezi zaměstnavateli v Olomouckém kraji, z hlediska meziroční změny podílu těchto zaměstnavatelů, zaznamenán růst podílů zaměstnavatelů plnících povinný podíl zaměstnávání osob se zdravotním postižením odvodem finančních prostředků do státního rozpočtu o 0,3 p. b. a fyzickým zaměstnáváním osob se zdravotním postižením o 0,2 p. b., a naopak pokles podílu zaměstnavatelů odbírajících náhradní plnění, a to o 1,3 p. b. Z pohledu zaměstnavatelů evidovaných v sektorech národního hospodářství byl v tomto roce zaznamenán růst podílu zaměstnavatelů odbírajících náhradní plnění o 4,4 p. b. v primárním sektoru a pokles podílů zaměstnavatelů v sekundárním sektoru o 2,6 p. b. a v sektoru terciárním o 1,3 p. b. U plnění povinného podílu fyzickým zaměstnáváním osob se zdravotním postižením byl zaznamenán růst podílu těchto zaměstnavatelů o 3,5 p. b. v primárním sektoru a naopak pokles podílů zaměstnavatelů plnících povinný podíl zaměstnávání osob se zdravotním postižením fyzickým zaměstnáváním těchto osob o 0,7 p. b. v sektoru sekundárním a v terciárním sektoru o 0,1 p. b. V roce 2018 byl zaznamenán v terciárním sektoru, z hlediska podílu zaměstnavatelů odvádějících finanční prostředky do státního rozpočtu, jeho růst, a to o 1,3 p. b. a pokles podílů těchto zaměstnavatelů v primárním sektoru o 1,1 p. b. a v sektoru sekundárním o 0,9 p. b. U zaměstnavatelů zařazených do velikostních kategorií dle počtu zaměstnanců byl zaznamenán u zaměstnavatelů plnících povinný podíl zaměstnávání osob se zdravotním postižením odběrem náhradního plnění v roce 2018 pokles

jejich podílu, a to ve velikostní kategorii od 25,01 do 50,00 zaměstnanců o 4,7 p. b. a růst podílů těchto zaměstnavatelů ve velikostní kategorii od 100,01 a více zaměstnanců o 2,5 p. b. a ve velikostní kategorii od 50,01 do 100,00 zaměstnanců o 2 p. b. Z hlediska plnění povinného podílu zaměstnávání osob se zdravotním postižením odvodem finančních prostředků do státního rozpočtu byl zaznamenán pokles podílu zaměstnavatelů ve velikostní kategorii od 100,01 a více zaměstnanců o 2,7 p. b. a růst podílu těchto zaměstnavatelů ve velikostní kategorii od 50,01 do 100,00 zaměstnanců o 2,5 p. b. a o 0,2 p. b. ve velikostní kategorii od 25,01 do 50,00 zaměstnanců. U zaměstnavatelů plnících povinný podíl fyzickým zaměstnáváním osob se zdravotním postižením byl v roce 2018 zaznamenán ve velikostní kategorii od 100,01 a více zaměstnanců růst podílu těchto zaměstnavatelů o 0,6 p. b., a naopak o 0,1 p. b. jejich pokles ve velikostní kategorii od 25,01 do 50,00 zaměstnanců. Podíl zaměstnavatelů zaměstnávajících osoby se zdravotním postižením se ve velikostní kategorii od 50,01 do 100,00 zaměstnanců v daném roce nezměnil.

Grafické znázornění meziročních změn podílů zaměstnavatelů v Olomouckém kraji dle způsobu plnění povinného podílu zaměstnávání osob se zdravotním postižením v jednotlivých sektorech národního hospodářství a ve velikostních kategoriích dle počtu zaměstnanců je součástí diplomové práce v přílohách č. 6 a 7.

Zhodnocení způsobu plnění povinného podílu zaměstnávání osob se zdravotním postižením dle hlavní ekonomické činnosti zaměstnavatele (CZ - NACE) a počtu zaměstnanců v pracovním poměru u zaměstnavatele v roce 2018

Analýzou způsobu plnění povinného podílu zaměstnávání osob se zdravotním postižením zaměstnavateli evidovanými v Olomouckém kraji dle jejich členění do sektorů národního hospodářství, viz kapitola 3.3.1, a do velikostních kategorií dle počtu zaměstnanců, viz kapitola 3.3.2, bylo zjištěno, že způsob plnění povinného podílu se u zaměstnavatelů v obou případech výrazně neliší. Jak u členění zaměstnavatelů do sektorů národního hospodářství dle jejich hlavní ekonomické činnosti, tak i v případě velikostních kategorií dle počtu zaměstnanců v pracovním poměru, byla v roce 2018 u největšího počtu zaměstnavatelů vykázána kombinace plnění povinného podílu zaměstnávání osob se zdravotním postižením, a to nejčastěji kombinace fyzického zaměstnávání osob se zdravotním postižením a odběru náhradního plnění. Zaměstnavatelé následně vykázali plnění povinného podílu zaměstnávání osob se zdravotním postižením zcela fyzickým zaměstnáváním těchto osob v pracovním poměru u zaměstnavatele a následně zcela odběrem náhradního plnění od dodavatelů evidovaných v elektronické evidenci náhradního plnění. Plnění povinného podílu zcela

odvodem finančních prostředků do státního rozpočtu, za každou osobu se zdravotním postižením, kterou měl zaměstnat, bylo vykázáno u nejmenšího počtu zaměstnavatelů v Olomouckém kraji, přičemž žádný ze zaměstnavatelů evidovaných ve velikostní kategorii dle počtu zaměstnanců od 100,01 a více nevykázal tento způsob plnění povinného podílu zaměstnávání osob se zdravotním postižením.

V souvislosti se způsobem plnění povinného podílu zaměstnávání osob se zdravotním postižením v roce 2018 bylo v kapitole 3.3.1 a 3.3.2 diplomové práce provedeno testování hypotézy o nezávislosti způsobu plnění povinného podílu zaměstnávání osob se zdravotním postižením na hlavní ekonomické činnosti zaměstnavatele dle CZ - NACE, prostřednictvím členění zaměstnavatelů do sektorů národního hospodářství a hypotézy o nezávislosti způsobu plnění povinného podílu zaměstnávání osob se zdravotním postižením na počtu zaměstnanců v pracovním poměru u zaměstnavatele, prostřednictvím členění zaměstnavatelů do velikostních kategorií dle počtu zaměstnanců.

Použitím Pearsonova chí-kvadrát testu nezávislosti pak byla prokázána závislost jak hlavní ekonomické činnosti zaměstnavatele dle CZ - NACE na způsobu plnění povinného podílu zaměstnávání osob se zdravotním postižením, tak závislost počtu zaměstnanců v pracovním poměru u zaměstnavatele na způsobu plnění tohoto povinného podílu. V případě zaměstnavatelů členěných do sektorů národního hospodářství byla největší závislost vykázána mezi zaměstnavateli vykonávající svou hlavní ekonomickou činnost v primárním sektoru a způsobem plnění povinného podílu zaměstnávání osob se zdravotním postižením zcela fyzickým zaměstnáváním těchto osob, která byla zeleně označena v tabulce 3.13. Naopak nejmenší závislost byla vykázána mezi zaměstnavateli vykonávající svou hlavní ekonomickou činnost v terciárním sektoru a způsobem plnění povinného podílu zaměstnávání osob se zdravotním postižením kombinací plnění, která byla v tabulce č. 3.13 označena červeně. U zaměstnavatelů členěných do velikostních kategorií dle počtu zaměstnanců pak byla největší závislost vykázána mezi zaměstnavateli zaměstnávajícími od 25,01 do 50,00 zaměstnanců v pracovním poměru a způsobem plnění povinného podílu zaměstnávání osob se zdravotním postižením zcela odvodem finančních prostředků do státního rozpočtu, která byla zeleně označena v tabulce č. 3.21 a v případě nejmenší závislosti byla tato závislost vykázána mezi zaměstnavateli zaměstnávajícími od 50,01 do 100,00 zaměstnanců v pracovním poměru a způsobem plnění povinného podílu zaměstnávání osob se zdravotním postižením kombinací plnění, která byla označena v tabulce č. 3.21 červeně.

V návaznosti na prokázanou závislost mezi oběma členěními zaměstnavatelů a způsobu plnění povinného podílu zaměstnávání osob se zdravotním postižením byla poté, pomocí Crameriova koeficientu, v obou případech vykázána velmi slabá závislost.

5 Závěr

Povinný podíl zaměstnávání osob se zdravotním postižením představuje nástroj na podporu zaměstnávání osob se zdravotním postižením na otevřeném trhu práce. Prostřednictvím tohoto nástroje je, v souladu se zákonem o zaměstnanosti, uložena zaměstnavatelům zaměstnávajících více jak 25 zaměstnanců v pracovním poměru povinnost zaměstnávat osoby se zdravotním postižením v povinném 4% podílu z celkového počtu zaměstnanců. Zákonem o zaměstnanosti jsou také vymezeny způsoby, kterými může zaměstnavatel tuto povinnost plnit, a to jednak fyzickým zaměstnáváním osob se zdravotním postižením v pracovním poměru u zaměstnavatele, který představuje přímou formu plnění povinného podílu zaměstnávání osob se zdravotním postižením, nepřímo formou odběru náhradního plnění od dodavatelů evidovaných v elektronické evidenci náhradního plnění, nebo odvodem finančních prostředků do státního rozpočtu, za každou osobu se zdravotním postižením, kterou měl zaměstnavatel zaměstnat. Zákonem o zaměstnanosti je dále umožněno plnění povinného podílu zaměstnávání osob se zdravotním postižením buď zcela jedním z uvedených způsobů, nebo jejich vzájemnou kombinací.

Cílem diplomové práce bylo na základě údajů poskytnutých Úřadem práce České republiky – Krajská pobočka v Olomouci vypracovat prostřednictvím komparativního výzkumu analýzu plnění povinného podílu zaměstnávání osob se zdravotním postižením na celkovém počtu zaměstnanců zaměstnavateli v Olomouckém kraji v letech 2008-2018, a to jednak ve srovnání s plněním povinného podílu zaměstnávání osob se zdravotním postižením v České republice, tak v návaznosti na hlavní ekonomickou činnost zaměstnavatele dle klasifikace ekonomických činností (CZ - NACE) a počet zaměstnanců v pracovním poměru u zaměstnavatele, a následné zhodnocení provedené analýzy plnění povinného podílu zaměstnávání osob se zdravotním postižením v reakci na hlavní změny zákona o zaměstnanosti a analýzy způsobu plnění povinného podílu zaměstnávání osob se zdravotním postižením zaměstnavateli v Olomouckém kraji v roce 2018.

V návaznosti na cíl diplomové práce byly v souvislosti s provedenou sektorovou analýzou způsobu plnění povinného podílu zaměstnávání osob se zdravotním postižením zaměstnavateli v Olomouckém kraji v roce 2018, která vychází z členění zaměstnavatelů do sektorů národního hospodářství dle jejich hlavní ekonomické činnosti, a velikostní analýzou způsobu plnění povinného podílu zaměstnávání osob se zdravotním postižením těmito zaměstnavateli, jejímž základem je členění zaměstnavatelů do velikostních kategorií dle počtu

zaměstnanců v pracovním poměru u zaměstnavatele, zformulovány dvě výzkumné otázky, a to zda:

1. Souvisí způsob plnění povinného podílu zaměstnávání osob se zdravotním postižením s hlavní ekonomickou činností zaměstnavatele;
2. Souvisí způsob plnění povinného podílu zaměstnávání osob se zdravotním postižením s počtem zaměstnanců v pracovním poměru u zaměstnavatele.

K nalezení konkrétních odpovědí byl použit Pearsonův chí-kvadrát test nezávislosti v kontingenční tabulce, kterým byla na hladině významnosti $\alpha = 0,05$ testována nezávislost způsobu plnění povinného podílu zaměstnávání osob se zdravotním postižením na sektoru národního hospodářství, ve kterém zaměstnavatel vykonává svou hlavní ekonomickou činnost dle CZ - NACE a na velikostní kategorii dle počtu zaměstnanců v pracovním poměru u zaměstnavatele, a to přijetím či zamítnutím nulové a alternativní hypotézy.

Porovnáním vypočtené testované statistiky X^2 a kritické hodnoty $\chi^2_{(r-1)(c-1)} (1 - \alpha)$ bylo zjištěno, že v obou případech hodnoty testované statistiky přesáhly kritickou hodnotu, čímž byly zamítnuty nulové hypotézy o nezávislosti způsobu plnění povinného podílu zaměstnávání osob se zdravotním postižením na sektoru národního hospodářství a na velikostní kategorii dle počtu zaměstnanců v pracovním poměru u zaměstnavatele a přijaty hypotézy alternativní, které uvedenou závislost prokazují. Prostřednictvím Crameriova koeficientu a tabulky pro posuzování síly závislosti podle koeficientu kontingence byla hodnota Crameriova koeficientu u obou prokázaných závislostí stanovena v intervalu 0,0-0,2, což představuje velmi slabou sílu této závislosti.

Závěrem diplomové práce lze říct, že na základě výše uvedeného:

1. Způsob plnění povinného podílu zaměstnávání osob se zdravotním postižením souvisí s hlavní ekonomickou činností zaměstnavatele;
2. Způsob plnění povinného podílu zaměstnávání osob se zdravotním postižením souvisí s počtem zaměstnanců v pracovním poměru u zaměstnavatele.

Seznam použité literatury

Odborná kniha

- /1/ COOPER, Jeremy. *Law, Rights and Disability*. London: Jessica Kingsley Publishers, 2000. 320 s. ISBN 978-1-85302-836-6.
- /2/ KOŘÁNOVÁ, Marie et al. *The factual and legal definition of the status of a person with disability within the employment system and employment support for persons with disabilities in selected European countries*. Praha: VÚPSV, v.v.i., 2015. 86 stran. ISBN-978-80-7416-236-1.
- /3/ KOTÍKOVÁ, Jaromíra a kol. *Přehled opatření na úseku politiky zaměstnanosti osob se zdravotním postižením ve vybraných zemích EU*. Praha: VÚPSV, 2013. 109 stran. ISBN 978-80-7416-141-4.
- /4/ PROCHÁZKOVÁ, Lucie. *Možnosti pracovního uplatnění lidí s postižením – současné trendy v České republice a v zahraničí*. Brno: Masarykova univerzita, 2014. 195 stran. ISBN-978-80-210-7607-5.
- /5/ SKALSKÁ, Hana. *Aplikovaná statistika*. Hradec Králové: Gaudeamus, 2013. 233 s. ISBN 978-80-7435-32.
- /6/ STEINICHOVÁ, Ladislava. *Zákon o zaměstnanosti: komentář*. Praha: Wolters Česká republika, 2010, 316 s. ISBN 978-80-7357-573-1.

Článek v odborném časopise a komentář

- /7/ BUKJOVAN, Petr. Náhradní plnění po dvou novelách. *Práce a mzda*. Praha: Wolters Kluwer Česká republika, 2017, č. 11, s. 39. ISSN 0032–6208.
- /8/ SVĚŘČINOVÁ, Eva. Povinný podíl po novele zákona o zaměstnanosti. *Práce a mzda*. Praha: Wolters Kluwer Česká republika, 2017, č. 9, s. 35. ISSN 0032–6208.
- /9/ § 64-84 ČÁST TŘETÍ ZAMĚSTNÁVÁNÍ OSOB SE ZDRAVOTNÍM POSTIŽENÍM. In: STEINICHOVÁ, Ladislava. *Zákon o zaměstnanosti: komentář* [systém ASPI] Wolters Kluwer [cit. 2018-9-10]. ASPI_ID KO435_2004CZ. Dostupné v Systému ASPI. ISSN: 2336-517X.

Elektronické dokumenty a ostatní

Dokumenty

- /10/ MPSV: Evidence náhradního plnění – metodická příručka pro dodavatele a odběratele [on-line]. Dostupné na: <http://portal.mpsv.cz/web/zamestnavani-ozp/enp/metodicka-podpora>
- /11/ MPSV: Plnění povinného podílu zaměstnávání osob se zdravotním postižením (dále jen „OZP“) s vysvětlujícími příklady [on-line]. Dostupné na: <http://portal.mpsv.cz/web/zamestnavani-ozp/enp/metodicka-podpora>
- /12/ MPSV: Změny v oblasti plnění povinného podílu zaměstnávání osob se zdravotním postižením v roce 2017 [on-line]. Dostupné na: <https://portal.mpsv.cz/sz/zamest/zamestnaniosob/novela2017.pdf>
- /13/ MPSV: Změny v systému podpory zaměstnávání osob se zdravotním postižením od 1. 1. 2018 [on-line]. Dostupné na: <https://portal.mpsv.cz/sz/zamest/zamestnaniosob/zmeny-v-systemu-podpory-zamestnavani-ozp-od-20180101.pdf>
- /14/ MPSV: Podpora zaměstnávání osob se zdravotním postižením – informace pro zaměstnavatele [on-line]. Dostupné na: <https://portal.mpsv.cz/sz/zamest/zamestnaniosob/prispeveknapodporu>
- /15/ Úřad vlády ČR: Národní plán podpory rovných příležitostí pro osoby se zdravotním postižením pro osoby se zdravotním postižením na období 2015-2020 [on-line]. Dostupné na: https://www.vlada.cz/assets/ppov/vvzpo/dokumenty/Narodni-plan-OZP-2015-2020_2.pdf

Zákon

- /16/ Zákon č. 1 ze dne 4. prosince 1990 o zaměstnanosti. In: Sbírka zákonů České republiky. 1991, částka 1, s. 0001-0010. Dostupný také z: <http://ftp.aspi.cz/opispdf/1991/001-1991.pdf>
- /17/ Zákon č. 582 ze dne 17. prosince 1991 o organizaci a provádění sociálního zabezpečení. In: Sbírka zákonů České republiky. 1991, částka 111, s. 2890-2919. Dostupný také z: <http://ftp.aspi.cz/opispdf/2017/074-2017.pdf>
- /18/ Zákon č. 155 ze dne 30. června 1995 o důchodovém pojištění. In: Sbírka zákonů České republiky. 1995, částka 41, s. 1986-2011. Dostupný také z: <http://ftp.aspi.cz/opispdf/1995/041-1995.pdf>

/19/ Zákon č. 167 ze dne 13. července 1999, kterým se mění zákon č. 1/1991 Sb., o zaměstnanosti, ve znění pozdějších předpisů, zákon č. 9/1991 Sb., o zaměstnanosti a působnosti orgánů České republiky na úseku zaměstnanosti, ve znění pozdějších předpisů, zákon č. 368/1992 Sb., o správních poplatcích, ve znění pozdějších předpisů, a zákon č. 65/1965 Sb., zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů. In: Sbírka zákonů České republiky. 1999, částka 57, s. 3151-3157. Dostupný také z: <http://ftp.aspi.cz/opispdf/1999/057-1999.pdf>.

/20/ Zákon č. 474 ze dne 29. listopadu 2001, kterým se mění zákon č. 1/1991 Sb., o zaměstnanosti, ve znění pozdějších předpisů. In: Sbírka zákonů České republiky. 2001, částka 172, s. 9939 - 9940. Dostupný také z: <http://ftp.aspi.cz/opispdf/2001/172-2001.pdf>

/21/ Vyhláška č. 518 ze dne 29. března 2004, kterou se provádí zákon č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti. In: Sbírka zákonů České republiky. 2004, částka 178, s. 9935-9941. Dostupné také z: <http://ftp.aspi.cz/opispdf/2004/178-2004.pdf>

/22/ Zákon č. 435 ze dne 14. května 2004 o zaměstnanosti. In: Sbírka zákonů České republiky. 2004, částka 143, s. 8270-8313. Dostupný také z: <http://ftp.aspi.cz/opispdf/2004/143-2004.pdf>

/23/ Zákon č. 262 ze dne 21. dubna 2006. Zákoník práce. In: Sbírka zákonů České republiky. 2006, částka 84, s. 3146-3232. Dostupný také z: <http://ftp.aspi.cz/opispdf/2006/084-2006.pdf>

/24/ Sdělení č. 244 ze dne 18. září 2007 o zavedení klasifikace ekonomických činností (CZ - NACE). In: Sbírka zákonů České republiky. 2007, částka 80, s. 3081-3111. Dostupný také z: <http://ftp.aspi.cz/opispdf/2007/080-2007.pdf>

/25/ Zákon č. 367 ze dne 6. listopadu 2011, kterým se mění zákon č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti, ve znění pozdějších předpisů, a další související zákony. In: Sbírka zákonů České republiky. 2011, částka 128, s. 4637-4651. Dostupný také z: <http://ftp.aspi.cz/opispdf/2011/128-2011.pdf>

/26/ Zákon č. 327 ze dne 5. září 2017, kterým se mění zákon č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti, ve znění pozdějších předpisů, a zákon č. 251/2005 Sb., o inspekci práce, ve znění zákona č. 93/2017 Sb. In: Sbírka zákonů České republiky. 2017, částka 111, s. 3475-3485. Dostupný také z: <http://ftp.aspi.cz/opispdf/2017/111-2017.pdf>

/27/ Zákon č. 206 ze dne 8. června 2017, kterým se mění zákon č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti, ve znění pozdějších předpisů, a další související zákony. In: Sbírka zákonů České republiky. 2017, částka 74, s. 2253 - 2262. Dostupný také z: <http://ftp.aspi.cz/opispdf/2017/074-2017.pdf>

Studijní materiály

/28/ HRADECKÝ, Pavel a Václav FRIEDRICH. *STATISTIKA B*. Katedra matematických metod v ekonomice VŠB-TU Ostrava [on-line]. Dostupné na: <https://lms.vsb.cz/course/view.php?id=38808>

/29/ HOLČÍK, Jiří, KOMENDA, Martin (eds.) a kol. *Matematická biologie: e-learningová učebnice* [online] Brno: Masarykova univerzita, 2015. ISBN 978-80-210-8095-9. Dostupné na: <http://www.matematickabiologie.cz/>

Webové stránky

/30/ Integrovaný portál MPSV: <https://portal.mpsv.cz/>

/31/ ČSSZ: <https://www.cssz.cz/web/cz/osoby-zdravotne-znevyhodnene>

Seznam zkratk

CZ – NACE	Národní klasifikace ekonomických činností
DPH	Daň z přidané hodnoty
KrP	Krajská pobočka
MPSV	Ministerstvo práce a sociálních věcí
NP	Náhradní plnění
OZP	Osoba se zdravotním postižením
SR	Státní rozpočet
TZP	Osoba s těžším zdravotním postižením
ÚP – ČR	Úřad práce České republiky

Prohlášení o využití výsledků diplomové práce

Prohlašuji, že

- jsem byla seznámena s tím, že na mou diplomovou práci se plně vztahuje zákon č. 121/2000 Sb. – autorský zákon, zejména § 35 – užití díla v rámci občanských a náboženských obřadů, v rámci školních představení a užití díla školního a § 60 – školní dílo;
- beru na vědomí, že Vysoká škola báňská – Technická univerzita Ostrava (dále jen VŠB-TUO) má právo nevýdělečně, ke své vnitřní potřebě, diplomovou práci užít (§ 35 odst. 3);
- souhlasím s tím, že diplomová práce bude v elektronické podobě archivována v Ústřední knihovně VŠB-TUO. Souhlasím s tím, že bibliografické údaje o diplomové práci budou zveřejněny v informačním systému VŠB-TUO;
- bylo sjednáno, že s VŠB-TUO, v případě zájmu z její strany, uzavřu licenční smlouvu s oprávněním užít dílo v rozsahu § 12 odst. 4 autorského zákona;
- bylo sjednáno, že užít své dílo, diplomovou práci, nebo poskytnout licenci k jejímu využití mohu jen se souhlasem VŠB-TUO, která je oprávněna v takovém případě ode mne požadovat přiměřený příspěvek na úhradu nákladů, které byly VŠB-TUO na vytvoření díla vynaloženy (až do jejich skutečné výše).

V Ostravě dne 12. července 2019



.....

Bc. Oldřiška Svobodová

Seznam příloh

- Příloha č. 1: Souhrnný příklad
- Příloha č. 2: Počet zaměstnavatelů v sektorech národního hospodářství dle způsobu plnění povinného podílu zaměstnávání osob se zdravotním postižením
- Příloha č. 3: Počet zaměstnavatelů ve velikostních kategoriích dle počtu zaměstnanců dle způsobu plnění povinného podílu zaměstnávání osob se zdravotním postižením
- Příloha č. 4: Způsob plnění povinného podílu zaměstnávání osob se zdravotním postižením zaměstnavateli v Olomouckém kraji v sektorech národního hospodářství
- Příloha č. 5: Způsob plnění povinného podílu zaměstnávání osob se zdravotním postižením zaměstnavateli v Olomouckém kraji ve velikostních kategoriích dle počtu zaměstnanců
- Příloha č. 6: Meziroční změna po dílu zaměstnavatelů v Olomouckém kraji dle způsobu plnění povinného podílu zaměstnávání osob se zdravotním postižením v sektorech národního hospodářství
- Příloha č. 7: Meziroční změna podílu zaměstnavatelů v Olomouckém kraji dle způsobu plnění povinného podílu zaměstnávání osob se zdravotním postižením ve velikostních kategoriích dle počtu zaměstnanců
- Příloha č. 8: Posuzování síly závislosti podle koeficientu kontingence